



Serie Proyectos de Investigación e Innovación

Superintendencia de Seguridad Social Santiago - Chile

INFORME FINAL

RIESGOS EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA CULTURA EN CHILE. APROXIMACIONES PARA SU ABORDAJE Y PREVENCIÓN

ACHS 271-2021

Autores:

Investigadora Principal: Catalina Chamorro Ríos

Investigador Alterno: Cristián Pozo Mayorga

Octubre 2022





SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

SUPERINTENDENCE OF SOCIAL SECURITY

La serie Proyectos de Investigación e Innovación corresponde a una línea de publicaciones de la Superintendencia de Seguridad Social, que tiene por objetivo divulgar los trabajos de investigación e innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades del Trabajo financiados por los recursos del Seguro Social de la Ley 16.744.

Los trabajos aquí publicados son los informes finales y están disponibles para su conocimiento y uso. Los contenidos, análisis y conclusiones expresados son de exclusiva responsabilidad de su(s) autor(es), y no reflejan necesariamente la opinión de la Superintendencia de Seguridad Social.

Si requiere de mayor información, sobre el estudio o proyecto escriba a: investigaciones@suseso.cl.

Si desea conocer otras publicaciones, artículos de investigación y proyectos de la Superintendencia de Seguridad Social, visite nuestro sitio web: www.suseso.cl.

The Research and Innovation Projects series corresponds to a line of publications of the Superintendencia of Social Security, which aims to disseminate the research and innovation work in the Prevention of Occupational Accidents and Illnesses financed by the resources of Law Insurance 16,744.

The papers published here are the final reports and are available for your knowledge and use. The content, analysis and conclusions are solely the responsibility of the author (s), and do not necessarily reflect the opinion of the Superintendencia of Social Security.

For further information, please write to: investigaciones@suseso.cl.

For other publications, research papers and projects of the Superintendencia of Social Security, please visit our website: www.suseso.cl.

Superintendencia de Seguridad
Social Huérfanos 1376

Santiago, Chile.



Informe Final del Proyecto

Riesgos en salud y seguridad laboral de los/as trabajadores/as de la cultura en Chile. Aproximaciones para su abordaje y prevención

ACHS 271-2021

Investigadora Principal: Catalina Chamorro Ríos

Investigador Alterno: Cristián Pozo Mayorga

Equipo de Investigación:

Cristóbal Allende – Rocío Guajardo - Pablo Albornoz Morales - Andrés Navarro Miralles

Este trabajo fue seleccionado en la Convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales (2021) de la Superintendencia de Seguridad Social (Chile) y fue financiado por la Asociación Chilena de Seguridad, con recursos del Seguro Social de la Ley N°16.744 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Resumen:

Tal como ha quedado demostrado en varios estudios existentes de caracterización del sector de trabajadores y trabajadoras de la cultura, Chile presenta una alta presencia de trabajo independiente y una baja incidencia de trabajo con contrato en este sector. Esto se ha traducido históricamente en un bajo nivel de cobertura del régimen de seguridad social, ya que hasta el año 2019 en el trabajo independiente no existía la obligación de cotizar. Con la implementación gradual de dicha obligación, parte importante del sector cultural se ha ido incorporando a la seguridad social y, con ello, a la cobertura del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Este nuevo escenario ha impuesto a las instituciones a cargo de este sistema, el desafío de conocer las particularidades del sector para perfilar la cobertura de sus necesidades específicas, así como para establecer un vínculo efectivo con este grupo de trabajadores y trabajadoras.

En este contexto, el presente estudio se ha propuesto indagar en ¿cuáles son los principales riesgos en materia de seguridad y salud laboral derivados de las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras culturales en Chile? Y, a partir de ello definir ¿qué recomendaciones de política específica para el sector se pueden proponer en miras a que la institucionalidad del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales pueda abordarlos? Esto a través de una investigación exploratorio-descriptiva que, con un enfoque mixto con énfasis en las metodologías cualitativas de investigación, realice un análisis comparado de políticas (benchmarking), una revisión de fuentes secundarias, entrevistas semiestructuradas a informantes clave, grupos focales y talleres con distintos agentes del sector.

Índice

I.	Introducción	7
II.	Marco conceptual	9
	Definición del ámbito de observación: trabajadores y trabajadoras de la cultura	9
	El proceso creativo	10
	Riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo	11
	La legislación en materias de protección laboral del sector artístico-cultural	14
	El sistema de salud y seguridad laboral	15
III.	Marco metodológico	16
	Diseño metodológico	16
	Consideraciones éticas del proyecto	19
IV.	Caracterización del sector: condiciones de empleo y riesgos laborales asociados a la posición en el mercado del trabajo	19
	Características generales de las y los trabajadores de la cultura	20
	Situación de las y los trabajadores en el contexto de COVID	24
	Características específicas de las y los trabajadores de la cultura: la excepcionalidad y las condiciones de empleo del sector artístico-cultural	28
	Riesgos en salud y seguridad laboral asociados a las condiciones de empleo de trabajadores y trabajadoras culturales	33
V.	Caracterización del sector: condiciones de trabajo y configuración de los riesgos en salud y seguridad laboral	36
	Música	36
	Caracterización de oficios y tareas	36
	Dinámica del Trabajo	40
	Artes Escénicas	41
	Caracterización de oficios y tareas	41
	Dinámica laboral	47
	Artes Visuales	48
	Caracterización de oficios y tareas	48
	Dinámica de Trabajo	53
	Artes Audiovisuales	55
	Caracterización de oficios y tareas	55
	Dinámica de trabajo	61
	Literatura	64
	Caracterización de oficios y tareas	64
	Dinámica de Trabajo	69
	Cuadros de Síntesis	72
	Caracterización de oficios y tareas	72
	Dinámica de trabajo	76

Cultura de la prevención del sector	77
Adaptaciones y riesgos del sector durante la pandemia	78
VI. El sistema de salud y seguridad laboral: enfoques, prácticas y la relación con el sector	80
Prácticas, enfoques e incorporación trabajadores y trabajadoras a honorarios al sistema de salud y seguridad laboral	80
Abordaje del sector artístico-cultural por parte del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	83
Vínculo del sector artístico-cultural con el sistema de salud y seguridad laboral	84
Estrategias de las organizaciones para el abordaje de los problemas de seguridad social, salud y seguridad laboral	86
VII. Análisis de políticas comparadas	88
El caso de Francia	89
Contexto territorial	89
Funcionamiento del sistema de seguridad social	90
El reconocimiento de la intermitencia	91
Salud y seguridad laboral para artistas en Francia	93
Otras políticas públicas dirigidas al sector	94
Arquitectura de las buenas prácticas	94
El caso de Quebec- Canadá	94
Contexto Territorial	94
Funcionamiento del sistema de seguridad social	95
El marco legislativo nacional para el sector artístico	95
Quebec: Provincia modelo en el resguardo de las condiciones de vida de los y las artistas	97
Beneficios fiscales para artistas en Quebec	98
Salud y seguridad laboral para artistas en Quebec	98
Arquitectura de las buenas prácticas	99
Buenas prácticas en el reconocimiento de la condición de artista y en el abordaje de la salud y seguridad laboral del sector	100
VIII. Reflexiones finales y recomendaciones	103
Propuestas de recomendación	106
IX. Bibliografía	108

I. Introducción

El año 2008 se estableció la reforma previsional mediante la ley 20.255. Esta ley mandató la obligatoriedad de cotizar a trabajadores y trabajadoras independientes que no lo hacían por alguna otra vía (cotización voluntaria, jubilación, pensión de invalidez o afiliación a sistema antiguo de previsión). Tras algunos aplazamientos, dicha disposición entró en vigencia el año 2019 mediante la Ley 21.133 que establece las normas definitivas de este mandato, incorporándose con ello a la mayoría de los trabajadores y trabajadoras independientes al sistema.

Desde entonces, un nuevo segmento de trabajadores y trabajadoras queda bajo la cobertura del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales regulado por la Ley 16.744, cuya administración corresponde al Instituto de Seguridad Laboral y las Mutualidades. Se presenta con esto un nuevo desafío para esta institucionalidad, tanto en términos de conocer las particularidades de este nuevo segmento, como de establecer un vínculo efectivo que permita dar cobertura a las necesidades de este grupo en materia de salud y seguridad en el trabajo. De ahí la importancia de avanzar en el conocimiento de este heterogéneo segmento, complementando con ello la investigación que en esta línea desarrolló recientemente el estudio de caracterización del trabajo independiente a honorarios como resultado de una convocatoria anterior (ISL & FACSO, 2021).

Por su parte, ha quedado demostrado en diversos estudios de caracterización de las y los trabajadores de la cultura que en Chile este sector presenta una alta presencia de trabajo independiente y una baja incidencia de trabajo con contrato. Así lo consigna el último estudio de caracterización realizado por el proyecto TRAMA donde Brodsky, J., Negrón, B. & Pössel, A. (2014), en concordancia con otras investigaciones anteriores sobre el sector (CNCA, 2004), indican que el 56% trabaja como independiente, mientras que sólo un 27,6% cuenta con contratos indefinidos (cifra comparativamente baja en relación con la presencia de contratos de la fuerza laboral general del país que es de un 58,1%). Esto implica que una parte importante de los trabajadores y trabajadoras de la cultura se han incorporado al sistema nacional de salud y seguridad laboral a partir de la implementación de la medida descrita, sumándose a los ya anteriormente cubiertos por su condición de trabajadores dependientes e impulsando la urgencia de analizar los riesgos laborales que afectan a este sector. Frente a este escenario, el presente estudio intentará avanzar en el conocimiento de este grupo en nuestro país que, si bien cuenta con pocos estudios sobre sus características laborales, en ellos se ha podido dar cuenta de la existencia de lógicas de trabajo muy propias y difícilmente homologables a la de los sectores tradicionales.

A pesar de las dificultades metodológicas que ha reportado el estudio del sector en el uso de metodologías de carácter cuantitativo, los estudios realizados muestran un panorama claro respecto a las condiciones de empleo de éste e identifican que es un grupo con poca estabilidad laboral y altamente precarizado. Por eso, no es de extrañar el alto impacto que también ha tenido la reciente crisis sanitaria sobre su situación de empleo. Según datos del INE (2020), las actividades artísticas y de entretenimiento, presentan la cifra más alta de variación en la ocupación según rama de actividad para este período. Con una caída de la ocupación de un 41,3% entre los años 2019 y 2020, éste es el sector más afectado por la crisis en este ámbito. Otras fuentes de información que han monitoreado su situación en la crisis (OPC, 2020) nos muestran que el 81% de los encuestados han disminuido su dedicación o ya no trabajan en su principal actividad cultural y que 69% disminuyeron también sus ingresos derivados de su trabajo en esta área.

Asimismo, y como lo han planteado los autores que analizan la economía de la creatividad para dar cuenta del proceso laboral de este sector (Menger, 2014), las condiciones del trabajo cultural también presentan situaciones específicas que aún se encuentran poco exploradas empíricamente en Chile. En este sentido, los estudios de caracterización mencionados son limitados al momento de comprender el trabajo artístico y cultural en todas sus dimensiones. Algunos acercamientos a esta dimensión en nuestro país se pueden apreciar en la investigación realizada por el Proyecto Ocio, donde se da cuenta de la particular flexibilidad que presenta el trabajo artístico en el marco de

hostiles condiciones materiales y vulnerabilidades que afectan su satisfacción en relación con su vida laboral a pesar del fuerte sentido de vocación que caracteriza el ejercicio de la labor artístico-cultural (Pinochet Cobos, C., & Tobar Tapia, C. 2020).

Pero aún queda mucho por avanzar en esta línea y, en el contexto descrito, se hace indispensable además incorporar la observación de los riesgos de este sector en materia de salud y seguridad en el trabajo para este segmento. El estado del arte en estos temas da cuenta de la necesidad de atender a las especificidades de las condiciones de empleo y trabajo para comprender cómo estas configuran los riesgos de salud y seguridad laboral. Consideramos entonces que resulta imperioso avanzar en esta caracterización para abordar el desafío institucional descrito y aportar con ello también el lineamiento estratégico general de la SUSESO en su convocatoria de Proyectos de Investigación e Innovación en Prevención de Accidentes y Enfermedades Profesionales, relativo a elaborar propuestas para identificar, medir, abordar y prevenir factores de riesgo ocupacional. Esta investigación entonces indaga en las particularidades del sector para entender: ¿Cuáles son los principales riesgos en materia de seguridad y salud laboral derivados de las condiciones de empleo, así como de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras culturales en Chile? Y, a partir de ello: ¿qué recomendaciones de política específica para el sector se pueden proponer en miras a que la institucionalidad del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales pueda abordarlos?

Con todo lo anterior, el objetivo de este estudio es caracterizar los principales riesgos en materia de seguridad y salud laboral derivados de las condiciones de empleo, así como de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras culturales en Chile, en miras a la elaboración de políticas específicas para este sector. Esto a través de los siguientes objetivos específicos: (a) Caracterizar las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras culturales por área artístico-cultural, considerando los diferentes perfiles asociados al rol de estos en el ciclo cultural; (b) Identificar las distintas dimensiones que componen los riesgos en materia de salud y seguridad del trabajo de trabajadores y trabajadoras culturales, particularizando aquellos asociados a las diferencias de género y derivados de la actual crisis sanitaria COVID19; (c) Indagar en el estado de conocimiento y acceso de trabajadores y trabajadoras culturales al seguro y su institucionalidad; (d) Analizar comparadamente las buenas prácticas de política en salud y seguridad del trabajo en casos modelo (Francia y Canadá); y (e) Presentar recomendaciones para el abordaje y prevención de los riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo de trabajadores y trabajadoras culturales en Chile.

Para alcanzar los objetivos propuestos se realiza un estudio exploratorio-descriptivo, con un enfoque mixto que presenta un énfasis en el uso de metodologías cualitativas de investigación. Este se llevó adelante a partir de la implementación de tres fases de investigación: (a) caracterización de las condiciones de trabajo y empleo en el sector cultural, así como de los principales riesgos en materias de salud y seguridad laboral y su abordaje a partir del análisis de fuentes secundarias, entrevistas a actores clave y grupos focales con trabajadores y trabajadoras del sector; (b) benchmarking internacional para el análisis de políticas comparadas en países con políticas exitosas en el abordaje de las materias relativas a la condición de artistas y que se extienda a las políticas de salud y seguridad en el trabajo del sector; y (d) talleres participativos para la elaboración de recomendaciones.

Los resultados de este trabajo se exponen en este informe final, donde en primer lugar se enmarca conceptualmente la investigación, para posteriormente describir de manera más exhaustiva la metodología utilizada y las consideraciones éticas del proyecto.

La presentación de resultados del estudio se inicia con la caracterización de las condiciones de empleo del sector y de los riesgos asociados a esta dimensión para, posteriormente caracterizar las condiciones de trabajo y riesgos por área artístico-cultural (música, artes escénicas, artes visuales, artes audiovisuales y literatura), en el entendido que aquí se presentan diferencias importantes a observar. Luego a partir de un análisis transversal del sector, se incorporan los resultados relativos

a la caracterización de la cultura de la prevención del sector, así como de las transformaciones y riesgos laborales que se produjeron durante el período de la pandemia por COVID-19.

Posterior a este proceso de caracterización de las condiciones laborales del sector y sus riesgos, se da cuenta de cómo se configura el sistema de salud y seguridad laboral en Chile. Se describen los enfoques que lo configuran, sus prácticas y la relación con el sector. Luego, se presenta el análisis de las políticas comparadas entre Francia y Canadá a fin de dar cuenta de las buenas prácticas de estos casos que destacan por el abordaje de las materias relativas al reconocimiento de la condición de artistas y que se extienden las políticas de salud y seguridad en el trabajo del sector.

A partir de todo lo anterior, se establecen algunas consideraciones preliminares sobre el abordaje del sector en nuestro país, para finalmente dar paso a las reflexiones generales del estudio y a la presentación de una propuesta de recomendaciones que fue desarrollada por el equipo de investigación a partir del análisis, así como del proceso de reflexión desarrollado con los propios trabajadores y trabajadoras del sector que participaron del estudio.

II. Marco conceptual

Definición del ámbito de observación: trabajadores y trabajadoras de la cultura

El estudio pionero de caracterización de este sector en el país, fue realizado por el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (CNCA) el año 2004. Allí se definió a este segmento como aquellas personas cuyo desempeño, individual o colectivo, “contribuye a la creación o reproducción, distribución, exhibición, comercialización, difusión y conservación de prácticas, objetos culturales y obras artísticas y que son reconocidos por su comunidad como tales” (CNCA, 2004, p.7). Es decir, todo aquel que se integre a alguna fase de la *cadena de valorización* de una determinada obra artístico cultural –desde su creación hasta su exhibición ante el público– cabe dentro de la definición de trabajador del sector cultural. Esta definición concuerda con la posteriormente utilizada por el último estudio de caracterización del sector realizado por el Observatorio Políticas Culturales en el marco del proyecto TRAMA el año 2014, donde se utilizó el enfoque desarrollado por Becker (2008) para definirlo como una “actividad realizada en conjunto, donde se presentan vínculos de cooperación, a partir de la división de tareas que suele efectuarse desde que se origina una idea hasta que es apreciada y evaluada por un público” (Brodsky, J., Negrón, B. & Pössel, A. , 2014, p. 14).

Desde esa perspectiva, ambos estudios proponen clasificar a trabajadores y trabajadoras culturales considerando distintos roles dentro del proceso productivo de una obra artística o ciclo cultural. Para el presente estudio utilizaremos la clasificación propuesta por el estudio del proyecto TRAMA que, en base a lo expuesto, identifica las siguientes categorías y perfiles:

Artista profesional: Persona que destina al menos ocho horas semanales al desarrollo y ejecución de obras de su autoría -o a la interpretación de obras de terceros-, percibe ingresos a partir de la distribución o venta de sus obras -o captación de derechos-, y que expone su obra al público de manera sistemática. De igual forma, un artista profesional invierte -por sí mismo o a través de terceros- en la realización de sus obras, ya sea en materiales, instrucción u otro tipo de insumos.

Intermediario de la cultura: Es definido como él o la encargada de administrar la producción intelectual de artistas, generando un lazo entre ambas partes. Funciona como un puente entre artistas y la comunidad, pudiendo ser su objetivo el público o bien otros agentes de distribución relacionados.

El técnico cultural: Persona encargada de implementar labores complementarias a la producción artística, que enriquecen o posibilitan la realización final de la obra del artista profesional.

Por último, el sector cultural se entiende como compuesto por un conjunto de áreas artísticas cuya definición varía en los diferentes estudios que se refieren a este sector. En el presente estudio, consideraremos las siguientes: artes visuales, artes escénicas, literatura, música y audiovisual.

El proceso creativo

Definir el sector cultural y artístico desde la perspectiva del trabajo no ha estado exento de debates y complejidades, principalmente porque en la tradición occidental se suele asociar el arte y su producción, comúnmente llamada obras, con “el noble goce de la pasión creadora” (Zafra, 2017: pp.13) y la supuesta libertad que ésta trae aparejada. Pero durante los últimos años, el debate por la condición laboral del arte ha estado cada vez más presente. Por un lado, a partir de la expansión de las formas de trabajo basadas en la creatividad en lo que se conoce como capitalismo cultural (Rifkin, 2000), nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2002), cultura-mundo (Lipovetsky & Serroy, 2010) o economía creativa (Menguer 2014). Y por otro, por la atención que ha comenzado a tener el histórico problema de la precarización de este sector¹ a partir de la profundización que se produce con el auge de la lógica competitiva que trae aparejado este nuevo sistema económico (Hardt & Negri, 2004; Lazzarato, 2007; Guadarrama 2014, Zafra, 2017; Gielen, P., Volont, L. y Van Andel, W, 2018), y que se ha hecho aún más patente con el gran impacto que ha tenido la crisis sanitaria producida por la pandemia del COVID19 en los trabajadores y trabajadoras culturales (Guadarrama, 2021; Zafra, 2021).

Diversas son las aristas de este debate, aunque se comparte el diagnóstico común respecto a que este es un sector que presenta lógicas laborales no idénticamente comparables con otros sectores de la economía. Como punto de partida, y considerando que el trabajo artístico y cultural se especializa en la producción y/o gestión de contenido simbólico en diversos formatos, se pueden considerar las ideas centrales desarrolladas en el debate sobre el trabajo inmaterial en la era posfordista (Lazzarato & Negri, 2001; Hardt & Negri, 2004; Correa, H & González, J, 2013) para dar cuenta de sus particularidades. En este tipo de trabajos, el valor de cambio no depende directamente de la producción material, del trabajo inmediato o del tiempo de trabajo, sino que está asociado de otro tipo de factores. Así es como, más allá de la materialidad de su producto (pintura, fotografía, película, libro, escenografía, disco, sonido, etc.), el trabajo artístico-cultural se puede entender como trabajo inmaterial porque no depende de las restricciones de la materialidad con la que produce, sino más bien de los elementos comunicacionales, relacionales e incluso afectivos asociados al producto artístico. Al respecto, Hardt & Negri definen este tipo de trabajo como aquel que crea “productos inmateriales, como conocimiento, información, comunicación, una relación, o una respuesta emocional” (2004: 108). En este sentido De la Garza (2010) observa que, en el trabajo inmaterial, la objetivación se da en otro sujeto, más que en un objeto diferente del creador, de tal forma que es imposible separar las dimensiones objetiva y subjetiva del acto mismo de la creación.

Emerge así este valor central de la originalidad como organizador de las formas de este trabajo y, desde allí, el proceso de producción del trabajo creativo adquiere características especiales. En la búsqueda de ese valor, este puede llegar a ser muy largo e incluir períodos que no dependen de la definición acotada de una jornada laboral por un período determinado, sino que se extienden de manera más fluida en el tiempo. La formulación del contenido simbólico en este sentido marca formas diferentes de gestionar el tiempo de trabajo, lo que históricamente ha conllevado a una particular “opacidad de las operaciones de conversión del trabajo en retribución económica” como una de las características centrales del trabajo creativo (Pinochet & Tobar, 2020: 14). Tiende a haber una parte del proceso creativo que no se valoriza económicamente, generando un desajuste entre el valor económico real del trabajo creativo y el valor efectivamente pagado por éste. Si a eso le sumamos que muchas veces los subsidios en arte y cultura no consideran todos los gastos de este ciclo productivo del trabajo creativo, finalmente “buena parte del trabajo artístico y creativo es implícitamente “subvencionado” por los propios trabajadores que lo producen” (Pinochet & Tobar, 2020: 14). En esta línea, en el Proyecto Ocio por ejemplo, se observa que los artistas participan de una trama de sociabilidades y economías afectivas que en gran medida operan desconociendo su

¹ En esta línea de investigación merece la pena mencionar el grupo de investigación Prekariart, en el que se explora la forma de entender la precariedad en la práctica artística. Para más información ver: <https://prekariart.org/>

naturaleza productiva, pero que son fundamentales para llevar adelante las actividades de estos trabajos.

Aparece en este tiempo la permeabilidad del trabajo con los tiempos de ocio, la constante incorporación de actividades formativas, los procesos de creación colectiva y la constante generación de redes. Este tiempo la mayoría de las veces no se ve remunerado en el valor del trabajo final, incluso cuando sus huellas (bocetos, ensayos, tiras de prueba, manuscritos, etc.) puedan a posteriori llegar a adquirir un valor propio asociado al prestigio del productor cultural (Menger, 2014). En esta línea, y tal como lo plantean Pinochet & Tobar (2020) en base a las ideas de Virno (2008, p. 117), el trabajo creativo opera con una buena parte como trabajo sumergido, entendido como aquella “parte de la actividad humana que, pese a ser homogénea en todo con aquella parte que pertenece a la esfera laboral, no es computada como fuerza productiva”.

Por otra parte, el prestigio o reconocimiento también opera como factor de valorización del trabajo cultural, de tal forma que el trabajador/a cultural se encuentra permanentemente sometido a criterios de exposición pública, evaluación y juicio, que le hacen desempeñarse bajo una competición omnipresente. Esta lógica de funcionamiento, reforzada de múltiples maneras por distintas formas de medir el mérito, genera importantes desigualdades, así como riesgos al interior de este mundo profesional (Menger, 2014; Gielen, Volont y Van Andel, 2018).

Con todo lo anterior podemos entender que en el trabajo del sector del arte y la cultura, el desvanecimiento de la clásica constricción ejercida por la relación capital-trabajo no obedece necesariamente a los procesos contemporáneos de transformación del mundo del trabajo, sino que es de larga data y dice relación con las formas en las que se organiza el trabajo creativo del que depende la producción de valor simbólico. En esta línea, Pierre-Michelle Menger (2014) en su trabajo sobre carreras artísticas, mercado del trabajo y economía de la creatividad, releva algunas de las características propias de este tipo de trabajo para comprender su funcionamiento.

Desde la perspectiva descrita, en primer lugar, se entiende que las labores artísticas están moldeadas no sólo por valores específicos sino también por tiempos que la alejan de características comunes en otros tipos de trabajo como la rutinización². La flexibilidad, así como la competencia, en este caso no aparece como una consecuencia de la época, sino que responde a una necesidad intrínseca de estas labores. Ahora bien, en el marco del funcionamiento de la economía contemporánea, estas se asocian a grados de incertidumbre mayores y tienden a acercarse a otras formas de trabajo contemporáneo. Pero para autores como Menger (2014), esta incertidumbre en realidad es la que moldea el trabajo artístico. De ello se desprende que parte importante de este trabajo se desarrolle en áreas híbridas, donde lo productivo, lo doméstico, el tiempo de ocio y la relación con los pares, se mezclen permanentemente. Tal como se constata en el Proyecto Ocio, que corresponde a uno de los estudios recientes que explora las condiciones de trabajo de los artistas en nuestro país³, el desdibujamiento de los límites entre trabajo y ocio es parte constitutiva de este tipo de labores

Cuando aumenta la competencia del mercado y declina la protección institucional sobre esta labor producto de las lógicas neoliberales y sus imperativos de productividad, esta permeabilidad de los límites “tiende a esconder contradicciones y efectos no deseados que pueden vulnerar las condiciones laborales de los trabajadores y la sustentabilidad de sus entornos” (Pinochet Cobos, C., & Tobar Tapia, C. 2020: 12). Esto puede resultar incluso contraproducente para el propio trabajo creativo y aunque comúnmente se asume que la “competencia intensificada y el libre mercado estimulan la creatividad y la innovación”, lo cierto es que los artistas actualmente están

² Aunque, asociados a las formas de flexibilidad laboral contemporáneas, cada vez más aparecen trabajos atípicos que ponen en entredicho esta rutinización como característica principal de toda relación laboral. Pero, lo cierto es que esta es la característica principal de la relación laboral clásica sobre la que se erige parte importante de los estudios del mundo del trabajo, así como la arquitectura de los sistemas de protección social y laboral. Desde esta perspectiva las “particularidades” laborales del sector artístico-cultural han redundado en que históricamente se invisibilice éste como trabajo

³ Esto en el marco del análisis que hace sobre los trabajos creativos bajo la categoría de productores culturales que incluye a trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en los campos artísticos, creativos e intelectuales.

experimentando resultados opuestos, tal como lo describen Gielen, Volont y Van Andel (2018, p.30), cuando se refieren a la presencia de desequilibrios en la relación trabajo-vida en su análisis sobre la creatividad sostenible.

Ahora bien, no sólo el tiempo asociado a las dinámicas propias del proceso creativo es algo que se autogestiona en este tipo de trabajos, sino que también se deben autogestionar permanentemente los recursos para llevar adelante el trabajo. En nuestro país, estos actualmente se consiguen principalmente a través de subvenciones concursables, que implican un alto grado de competencia y que además requieren de la realización de labores burocráticas y administrativas muy específicas que no siempre son de total dominio de artistas y trabajadores/as de la cultura. La gestión permanente de las propias condiciones laborales, que también aparece como una característica central y de larga data de este tipo de trabajos, se constituye como una labor más dentro del proceso creativo (Pinochet Cobos, C., & Tobar Tapia, C. 2020) y que termina, muchas veces, por sobrecargar a los trabajadores y trabajadoras del sector e incluso por interferir negativamente sobre el propio proceso creativo

Este primer acercamiento a las características del trabajo artístico-cultural, dan cuenta de la inminente necesidad de considerar tanto las condiciones de empleo para comprender las especificidades de este tipo de trabajos, como también las condiciones de trabajo que operan en el proceso creativo a partir del cual se produce y/o gestiona el contenido simbólico al que se dedica este sector. Ahora bien, tal como lo hemos visto en las definiciones iniciales para conceptualizar este tipo de trabajo, estas tienen relación no sólo con la materialidad del producto, sino sobre todo con las lógicas comunicacionales, relacionales e incluso afectivas asociadas al producto artístico y que mucho tienen que ver con la propia cultura del trabajo del sector, tal como lo hemos adelantado en el primer apartado de esta sección. En este sentido, el reconocimiento social del estatus laboral en las prácticas propias del sector tiene aún un importante camino por recorrer, ya que la condición “laboral” de este ha estado históricamente invisibilizada. Tal como describen Pinochet & Tobar (2020:5), “las labores creativas gozan de un status ambivalente en el mundo social que bien podría ser resumido como una profusa celebración en lo abstracto, a la vez que un profundo desconocimiento en lo concreto. Es decir, nuestras sociedades tienden a exaltar la práctica artística como modo de vida, negándola al mismo tiempo en tanto labor productiva”. Ahora bien, frente al reconocimiento efectivo de esta condición que poco a poco avanza en los estudios sobre el trabajo artístico, cultural y creativo, así como en las reivindicaciones y las luchas políticas de los propios artistas, no hay que perder de vista que el alejamiento que este sector presenta respecto a la relación laboral clásica, no se corresponde con el debate del trabajo atípico en boga a partir de la expansión de los procesos de precarización laboral propios de la transformación neoliberal, sino de una condición específica de funcionamiento del trabajo sobre la que se debe profundizar.

Riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud corresponde a “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no es sólo la ausencia de enfermedad o malestar” (WHO, 1948, p.100). En su definición, esta institución destaca el componente social y con ello el vínculo entre la salud y las condiciones de vida de las personas. Esto en concordancia con el enfoque de los determinantes sociales de la salud adoptado por esta institución, que se refiere justamente a que las condiciones sociales en las que las personas se desenvuelven y que inciden en la salud de una población. El trabajo, por lo tanto, corresponde a una condición social que impacta sobre la salud y actúa como determinante social de ésta (Tarlov, 1996). Desde esta perspectiva, las diferentes condiciones laborales pueden ser fuente de riesgos específicos para las personas, influyendo sobre su salud y seguridad.

Tomando el modelo desarrollado por la Encuesta Nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (MINSAL, DT & ISL, 2011) y lo propuesto por la Comisión de Determinantes Sociales de la Salud EMCONET (Benach, J., Muntaner, C., & Santana, V.,

2007), podemos entender que las condiciones laborales se pueden agrupar en dos grandes dimensiones:

Condiciones de empleo, que se refiere a las relaciones contractuales de los trabajadores y considera dimensiones como la estabilidad o movilidad laboral, la empleabilidad, el nivel de remuneraciones, la precariedad y, en general, la posición dentro del mercado laboral. Estas están definidas por las relaciones de trabajo, los sistemas sociales y de seguridad social, e influyen principalmente sobre las condiciones psicosociales, los cambios fisiopatológicos y los comportamientos relacionados con la salud que inciden en desigualdades sanitarias.

Condiciones de trabajo, que se refieren fundamentalmente a los tipos y niveles de riesgo presentes en el entorno inmediato del lugar de trabajo en el que se desempeñan los/as trabajadores/as. Considera riesgos en las dimensiones como los accidentes, los riesgos físicos y químicos, los riesgos ergonómicos y los riesgos psicosociales.

Ahora bien, aquí aplicaremos la distinción entre riesgo y peligro propuesta por la OIT (2011) para definir aquello que entenderemos como riesgo. Desde dicho enfoque, el peligro se refiere a la propiedad o potencial intrínseco de un producto, proceso o situación para causar daños y/o efectos negativos en la salud de las personas. El riesgo, por su parte, se refiere específicamente a que una persona sufra o vea perjudicada su salud producto de la exposición a este peligro. En este sentido, la exposición, es el elemento clave para comprender cuándo una situación específica se transforma en un riesgo y es por ello que su comprensión no es unívoca para todos/as los/as trabajadores/as, sino que depende de cómo se articulan distintas dimensiones en una determinada actividad. En este sentido, es importante considerar tanto los aspectos objetivos del trabajo (relaciones laborales, legislación, ingresos, cobertura de la seguridad social, ambiente de trabajo, etc.), como aquellos de orden subjetivo y que aquí entenderemos como articuladores de la cultura laboral de los/as trabajadores/as de sector.

Desde esta perspectiva, la cultura del trabajo puede entenderse como el “conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o de la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social [incluso] más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado” (Palenzuela, 1995, p. 13). En este sentido, es importante considerar cómo la cultura laboral de los/as trabajadores del sector va configurando sus acciones y formas de actuar laboralmente, moldeando aspectos generales de su identidad, pero también la forma como se exponen a los peligros propios de su labor, definiendo las particularidades de los riesgos que les afectan.

Considerar los aspectos objetivos y subjetivos del trabajo, además, nos permite abordar el problema de los riesgos laborales no sólo en términos de las medidas que hay que adoptar cuando se produce un accidente o enfermedad, sino también desde una perspectiva preventiva de promoción de la seguridad. La seguridad corresponde a “un estado en el que los peligros y condiciones que pueden provocar daños de orden físico, psicológico o material, son controlados para preservar la salud y el bienestar de los individuos y la comunidad”, de tal manera que aparece como “un requisito para mejorar y mantener la salud de la población” (OMS, 1998, p.1). Esta se debe promover realizando los esfuerzos necesarios para modificar las estructuras, el medio ambiente, las actitudes y los comportamientos relacionados con los peligros y, por lo tanto, con cómo se configuran los riesgos que afectan a una población determinada. En esta línea, sólo un enfoque que integre ambas dimensiones para comprender la complejidad de la configuración de las condiciones laborales del sector permitirá impulsar acciones de prevención pertinentes para la promoción efectiva de su seguridad laboral.

La legislación en materias de protección laboral del sector artístico-cultural

Frente a todo lo expuesto, surge entonces la siguiente pregunta: ¿Cómo asegurar los derechos sociales de este tipo de trabajos resguardando la libertad de la expresión artística y la creatividad? Con el fin de dar respuesta a este tema, el año 1980 los Estados miembros de la UNESCO aprobaron la Recomendación relativa a la Condición del Artista y el año 2005 propusieron orientaciones normativas para su implementación. Ambos instrumentos apuntan a que los gobiernos introduzcan políticas que mejoren las condiciones de trabajo y vida de los artistas. Si bien en este instrumento se indican ampliamente las dimensiones de aplicación de estas políticas - señalando que pueden ser en el ámbito de la formación, la seguridad social, el empleo, las condiciones fiscales y de ingresos, la movilidad y la libertad de expresión-, su origen tiene relación con reconocer y abordar el tema de las especificidades de este tipo de trabajos e instar a los Estados a asegurar derechos análogos a los de cualquier otro grupo socio profesional a través de medidas que se hagan cargo de esta situación. Se reconoce por esta vía también el derecho de las y los artistas a organizarse en sindicatos u organizaciones profesionales que puedan representar y defender los intereses de sus miembros.

Ahora bien, tal como indican los resultados de una encuesta mundial que llevó a cabo la UNESCO entre los años 2018 y 2019 para conocer lo que los Estados miembros están haciendo respecto a la recomendación relativa a la Condición de Artista⁴, aunque un número creciente de Estados miembros ha elaborado marcos legislativos específicos para tratar las cuestiones relativas a los y las artistas, casi no existen enfoques integrados para abordar la situación de este sector (Unesco, 2019). Prueba de ello es la ausencia de medidas sobre las situaciones derivadas de esta condición en las políticas culturales, por ejemplo. Los resultados de la encuesta indican que estas políticas se enfocan en las expresiones culturales, las instituciones artísticas, la iniciativa empresarial cultural o las industrias culturales y creativas, dejando de lado la situación de los trabajadores y trabajadoras de la cultura. En este sentido, esta medición da cuenta de la ausencia de enfoques que involucren la totalidad del problema del arte y la cultura para la sociedad e integren en ello a los distintos sectores y ministerios (cultura, trabajo y previsión social, desarrollo social, educación, comunicación, relaciones exteriores y justicia, etc.).

Ahora bien, si observamos las formas de abordar esta recomendación, se ve bastante variación entre países. En algunos las medidas se agrupan en una sola ley que aborda el tema de la condición de artista, otros diseñan una legislación especial que la aborda desde distintas aristas estableciendo disposiciones específicas y muchos dedican distintos capítulos de sus políticas culturales a este tema. Entre los ámbitos de avance que esta investigación reconoce, se encuentran: (a) la elaboración o modificación de nuevas leyes de derecho de autor y la adopción de medidas fiscales que apuntan a remunerar equitativamente a los y las artistas en el ámbito digital; (b) Programas que otorgan o incorporan a los y las artistas a prestaciones del sistema de seguridad social, como son las pensiones de jubilación, los seguros de salud y atención médica, e incluso seguro de desempleo (avance que se da sobre todo en el hemisferio sur); (c) Acuerdos económicos multilaterales y regionales, así como nuevos acuerdos e iniciativas de cooperación cultural que han permitido introducir algunas mejoras en las posibilidades de viaje y de trabajo de los artistas; y (d) programas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer

En nuestro país, el año 2003 se promulga una ley específica, que regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de Artes y Espectáculos. Mediante un estatuto especial, incorporado en el Código Laboral, lo que hace la Ley 19.889 es reconocer el vínculo de dependencia de algunos trabajadores y trabajadoras de este sector⁵ a partir de la regulación de tipos de contratos

⁴ La encuesta observa las medidas adoptadas en 3 dimensiones. Estas son: el entorno digital, la movilidad transnacional y los derechos humanos (libertades fundamentales, derechos sociales y económicos, igualdad de género y la libertad de expresión)

⁵ Esta Ley entiende "por trabajadores de artes y espectáculos, entre otros, a los actores de teatro, radio, cine, internet y televisión; folcloristas; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales, de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas, compositores y, en general, a las personas que, teniendo estas calidades, trabajen en circo, radio, teatro, televisión, cine,

específicos para el sector (contrato a plazo fijo, por una o más funciones, por obra, por temporada o por proyecto). Mediante esta regulación, se reconoce la relación de subordinación existente en este tipo de trabajos, se regulan alguna de las principales condiciones especiales de su labor y se incorpora a quienes gozan de este tipo de contratos a la protección del Derecho Laboral. De esta manera, se amplía normativamente el reconocimiento de la relación de dependencia del sector, permitiendo con ello mejorar el acceso a los derechos de seguridad social y protección laboral que para entonces sólo estaban asegurados para quienes en el sector privado se regían por el Código Laboral.

Ahora bien, a pesar del avance que esta ley representa en materia de protección de las condiciones laborales del sector, no se aborda en ella lo que implica que estos trabajadores y trabajadoras se incorporen a la cobertura del seguro contra accidentes y enfermedades profesionales mediante el reconocimiento de la relación laboral allí establecida. Se registra desde entonces un vacío en estas materias y, como ya lo hemos señalado, se hace imperioso avanzar en ellas frente al actual contexto de ampliación de la cobertura al sector mediante la cotización obligatoria de trabajadores y trabajadoras independientes a honorarios, que se puede entender como una medida no específica para el sector de la cultura, pero que les influye y que podría convertirse en un primer paso para abordar sus especificidades desde una mirada que integre el tema a los debates en el sector de trabajo y previsión social.

El sistema de salud y seguridad laboral

El sistema de salud y seguridad laboral en Chile se encuentra normado por la ley 16.744 y sus reglamentos⁶. Este se encuentra bajo la dirección y fiscalización de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), que mandata la protección en materia de seguridad laboral de las y los trabajadores dependientes del sector público y privado, así como de independientes que cuenten con cotización. La ley se implementa principalmente a través del Seguro contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales que hasta hace muy poco, sólo incorporaba a los y las trabajadoras dependientes. Con la emergencia de la Ley 21.133, del año 2019, se incorporan los y las trabajadoras a honorarios al sistema de seguridad social mediante un sistema de cotización obligatoria, quedando cubiertos desde entonces por la normativa descrita. De ahí lo interesante de conocer el funcionamiento de este sistema para este tipo de trabajo desde la perspectiva de los actores institucionales, gremiales, así como de los propios trabajadores y trabajadoras.

El Seguro contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, es implementado por órganos administradores de carácter privado y público (tres mutuales empresariales y el Instituto de Seguridad Laboral (ISL). Además, la legislación contempla una modalidad adicional de gestionar el seguro, a través del otorgamiento a determinadas empresas de fungir como administradoras delegadas del seguro respecto a sus propios trabajadores y trabajadoras otorgando las prestaciones que establece la ley⁷. Este contempla, según disposición normativa, determinados eventos y coberturas para las y los trabajadores. Los eventos considerados están focalizados en accidentes de trabajo, accidentes de trayecto, accidentes sufridos por dirigentes sindicales y cobertura médica frente a enfermedades profesionales. Por su parte, el Seguro se ejecutan en tres

salas de grabaciones o doblaje, estudios cinematográficos, centros nocturnos o de variedades o en cualquier otro lugar donde se presente, proyecte, transmita, fotografíe o digitalice la imagen del artista o del músico o donde se transmita o quede grabada la voz o la música, mediante procedimientos electrónicos, virtuales o de otra naturaleza, y cualquiera sea el fin a obtener, sea éste cultural, comercial, publicitario o de otra especie". Ver: Ley-19889 24-SEP-2003 MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL - Ley Chile - Biblioteca del Congreso Nacional (bcn.cl)

⁶ D.S. 101, de 1968; D.S. 109, de 1968; D.S. 110, de 1968; D.S. 67, de 1999; D.S. 54, de 1969; D.S. 40, de 1969, todos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

⁷ Para poder acceder a la figura de administradoras delegadas, deben cumplir una serie de requisitos, tales como ocupar habitualmente a dos mil o más trabajadores y trabajadoras, poseer servicios médicos adecuados con personal especializado en rehabilitación, realizar actividades permanentes de carácter preventivas, otorgar garantías de fiel cumplimiento ante organismos previsionales y contar con Comités Paritarios de Seguridad.

niveles: (a) preventivo; (b) prestaciones médicas; y (c) prestaciones económicas -indemnización, subsidio o pensión en función de incapacidad para trabajar o muerte del trabajador-⁸.

Los órganos administradores de seguridad privados que corresponden a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la Mutual de Seguridad y el Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), son mutuales de empleadores que operan predominantemente mediante la adhesión de empresas de distinto tamaño y rubro. Según disposición de la ley, éstas pueden optar por la libre adscripción a alguna de estas mutuales o, de lo contrario, integrar la institución administradora pública que es el ISL. En este sentido, la articulación de las administradoras se establece a partir del convenio con las entidades empresariales y, en consecuencia, éstas se encuentran fundamentalmente orientadas a desarrollar su función a partir de los centros de trabajo, ya que tienen como público objetivo mayoritario a trabajadores y trabajadoras formales bajo régimen de dependencia.

Sin embargo, en los últimos años todas han tenido que comenzar a preocuparse de la atención hacia los sectores independientes y/o no formalizados dentro del mercado laboral. Esta es una orientación institucional que se encuentra focalizada principalmente en el ISL, ya que mediante la cotización obligatoria los y las trabajadoras se incorporan automáticamente a este órgano administrador público de seguridad y salud laboral. Ahora bien, al igual que el caso de las unidades empresariales, las y los trabajadores independientes quedan en libertad de mantenerse allí o adherirse a algunas de las mutuales existentes. Cabe mencionar que no obstante de esta repartición del sistema, recientemente la SUSESO ha instruido expresamente a todos los organismos administradores que incorporen en su cobertura al sector de independientes.

III. Marco metodológico

Diseño metodológico

El presente es un estudio exploratorio-descriptivo, con un enfoque mixto, pero que presenta un énfasis en el uso de metodologías cualitativas de investigación. El diseño metodológico del estudio ha contemplado la realización de tres grandes fases de investigación:

La primera fase de la investigación estuvo compuesta por un trabajo de análisis de información secundaria y uno de recolección de datos y análisis cualitativo. Su fin fue realizar la caracterización tanto de las condiciones de trabajo y empleo en el sector cultural, como de los principales riesgos en materias de salud y seguridad laboral a los que se enfrentan trabajadores y trabajadoras del sector y cómo los abordan. En este contexto, se realizó un análisis de información secundaria y se obtuvo información a partir de la aplicación de técnicas cualitativas.

Con el objetivo de retratar las principales tendencias en materia de las condiciones de trabajo y empleo en el sector artístico y cultural, el análisis de fuentes secundarias contempló la revisión de la información estadística disponible sobre el sector artístico-cultural.

El componente cualitativo, por su parte, se basa en la realización de entrevistas con actores claves y de focus groups con trabajadores y trabajadoras del sector artístico-cultural, con la finalidad de conocer cómo caracterizan sus condiciones de trabajo y cuáles son los principales riesgos de accidentes y enfermedades que identifican como asociados a sus labores profesionales.

La entrevista cualitativa es una narración en forma de diálogo que crea el entrevistador en conjunto con el entrevistado, en el que se incorporan una serie de temas y preguntas que buscan profundizar en el objeto de estudio (Romero, Rodríguez, Durand-Smith & Aguilera, 2003). En el caso de esta investigación, el objetivo de aplicar esta técnica fue el de profundizar en las opiniones respecto a las condiciones de empleo y trabajo que viven trabajadores y trabajadoras de la cultura y de las artes, los riesgos que les afectan y su actitud frente a estos, las acciones y estrategias de prevención que desarrollan, la relación que establecen con las organizaciones que los representan y con la institucionalidad en estas materias y, en algunos casos, particularmente en las entrevistas a

⁸ Para más información ver: <https://www.previsionsocial.gob.cl/sps/seguridad-social/sst/ley-16-744/>.

expertas, obtener información acerca de iniciativas de investigación que pudieran existir en la materia y de información que pudiera nutrir la investigación.

Según el diseño definido, en el estudio finalmente se realizaron 18 entrevistas con 3 grandes tipos de actores clave que, desde sus distintas posiciones, consideramos que podían hacer un aporte sustantivo tanto en el diagnóstico de la situación, como en la elaboración de lineamientos de política para estos segmentos en materia de salud y seguridad en el trabajo. En primer término, las entrevistas fueron realizadas a representantes de sindicatos y organizaciones de trabajadores del arte y la cultura, incluyendo a organizaciones intersectoriales que agrupan a diversos sindicatos y organizaciones de trabajadores y trabajadoras del sector (Unión Nacional de Artistas y Coordinadora Intersectorial Cultural en Emergencia), así como representantes de organizaciones por cada una de las áreas que definen el trabajo cultural (Artes visuales, Artes escénicas, Música, Literatura y Audiovisual) y de organizaciones de los trabajadores no artistas consignados en la definición de roles dentro del ciclo cultural (intermediarios y técnicos de la cultura)⁹. En segundo término, se entrevistó a académicas e investigadoras que en su labor hayan abordado el tema de las condiciones de empleo y de trabajo de trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura¹⁰. Por último, las entrevistas también fueron realizadas a actores gubernamentales y de los organismos administradores de la Ley 16.744, con el fin de indagar en la existencia de políticas específicas hacia el grupo estudiado en materia de salud y seguridad laboral (promoción, prevención y tratamiento) y en los posibles vínculos entre el sector y la institucionalidad en la materia¹¹.

De acuerdo con lo señalado por Canales (2006), el grupo focal, por su parte, es una técnica ideal para acercarse y estudiar lo que hay de “realidad” o tipificaciones sociales “del saber”, a partir de observaciones, consensos cognitivos y esquemas de acción típicos de un determinado grupo de personas. Esta técnica se aplica a través de un moderador, acompañado por un observador, y se caracteriza por guiar la discusión por medio de preguntas y temas organizados en pauta semiestructurada. Esto alineado con lo que plantea Canales (2006) referente a las características de directividad y focalización requeridas por esta técnica.

Los grupos focales se aplicaron en 4 regiones del país (Antofagasta, Valparaíso, Región Metropolitana y Bío Bío, seleccionadas por presentar características e identidades territoriales diferentes (zona norte, centro y sur), además de poseer una importante actividad artístico-cultural según la distribución porcentual de proyectos seleccionados en el FONDART Nacional (INE & MINCAP, 2018). Como una variable adicional para la construcción de la muestra estructural de los grupos focales, se ha considerado las denominadas áreas artístico culturales, a saber: Artes Visuales, Artes escénicas, Música, Literatura y Audiovisual, con el fin de abordar la diversidad de rubros y de formas de empleo y de trabajo presentes en el sector, las cuales, se puede hipotetizar, que inciden de forma diferenciada en los niveles y tipos de riesgos presentes en materia de salud y seguridad en el trabajo. De esta forma, se aplicó un grupo focal por área artístico-cultural en cada región, quedando estructurada la muestra cómo se grafica a continuación:¹²

⁹ Para identificar los relatos de las entrevistas de los actores de organizaciones de trabajadores y trabajadoras culturales en el análisis, se utiliza la siguiente nomenclatura: organización intersectorial (OI), organización área artística artes visuales (OAA-AV), organización área artística artes escénicas danza (OAA-AE-D), organización área artística artes escénicas teatro (OAA-AE-T), organización área artística música (OAA-M), organización área artística literatura (OAA-L) y organización área artística audiovisual (OAA-AU).

¹⁰ Para identificar los relatos de estas entrevistadas en el análisis se utilizó la denominación de expertas y la nomenclatura (E1, E2 y E3)

¹¹ Para identificar los relatos de estos entrevistados y entrevistadas en el análisis, se utilizó la siguiente nomenclatura: actor institucional SUSESO (AI-SUSESO), actor institucional ISL (AI-ISL), actor institucional Mutual de Seguridad (AI-M) y actor institucional ACHS (AI-ACHS).

¹² Para identificar los relatos de las y los trabajadores participantes de los grupos focales en el análisis, se utilizó una nomenclatura compuesta entre la identificación del área artística de cada trabajador y trabajadora (TAV, TAE-Teatro, TAE-Danza, TM, TL, TAU) y su región de procedencia (RA, RV, RM, RB)

Área artístico-cultural	Región				
	Antofagasta	Valparaíso	R.M.	Bío- Bío	Total
Artes visuales	1	1	1	1	4
Artes escénicas	1	1	1	1	4
Música	1	1	1	1	4
Literatura	1	1	1	1	4
Audiovisual	1	1	1	1	4
Total	5	5	5	5	20

Al momento de convocar los grupos focales, se intencionó que su composición fuese heterogénea en materia de género y tipo de trabajo desarrollado, de acuerdo con los roles dentro del ciclo cultural (artista profesional, intermediario de la cultura y técnico cultural).

Las entrevistas fueron sistematizadas a partir de la técnica del vaciado, mientras que los grupos focales fueron transcritos textualmente. La información obtenida en ambas instancias fue analizada a través de la técnica del análisis temático (Braun, V. & Clarke, V., 2006), permitiendo este método identificar, organizar, analizar y reportar las principales categorías de análisis que emergieron del estudio a partir de la cuidadosa lectura de los textos producidos, para luego, a través de su análisis conjunto, inferir resultados que nos permitan una adecuada comprensión e interpretación de la realidad investigada¹³. Para llevar adelante este proceso, se utilizaron matrices de vaciado y el software Atlas.ti.

La segunda fase, abocada al análisis comparado de políticas hacia el sector artístico-cultural, se realizó a través de un benchmarking internacional que consideró los casos de Francia y Canadá, en el entendido que corresponden a países con políticas exitosas en el abordaje de las materias relativas a la condición de artistas y que se extienden a las políticas de salud y seguridad en el trabajo del sector. Se abordan así dos casos que hemos identificado de buenas prácticas en este ámbito. El primero, es el de Francia, que corresponde al caso más emblemático en estas materias en tanto es pionero en el diseño y aplicación de un marco de protección específica para el sector en consideración de las peculiaridades de la actividad de los trabajadores de las artes y la cultura. Una de esas políticas más conocidas es el llamado régimen de los “intermitentes” que adopta medidas para asumir la flexibilidad propia del sector. El segundo, es el del Estado autónomo de Quebec Canadá, donde es posible encontrar una amplia política dirigida al sector. Además, ambos países presentan entidades de salud y seguridad laboral específicas para estos trabajadores y trabajadoras.

Un benchmarking puede ser entendido como un proceso sistemático de evaluación comparativa de la legislación y de los procesos y resultados de determinadas acciones, planes o políticas implementadas por empresas, organizaciones o gobiernos, con el fin de levantar buenas prácticas y de comprender por qué los otros hacen las cosas de manera más eficiente, pertinente y eficaz (Cantonnet, J. & Intxaurburu, C., 2008). En este caso, el objeto del benchmarking internacional fue el levantamiento de buenas prácticas en el abordaje de las materias relativas a la condición de artistas y de las políticas de salud y seguridad en el trabajo del sector, a fin de orientar el establecimiento de recomendaciones específicas en materias de promoción, prevención y seguridad para las y los trabajadores de la cultura.

Por último, para abordar la elaboración participativa de recomendaciones para las políticas en materia de salud y seguridad en el trabajo para el sector artístico-cultural se realizaron 4 talleres (uno en cada una de las regiones consideradas). Allí se aplicó la técnica de la lluvia de ideas para

¹³ Esto es lo que se conoce en otras tradiciones clásicamente como análisis de contenido cualitativo.

profundizar en las principales dimensiones de recomendación que habían emergido en los relatos recogidos por los grupos focales a trabajadores y trabajadoras del sector.

Consideraciones éticas del proyecto

El presente estudio ha sido evaluado y aprobado por el Comité de Ética del Hospital del Trabajador en su sesión ordinaria del 13 de abril de 2022.

Ahora bien, para resguardar la correcta información de los estándares éticos propuestos a dicha entidad y aprobados en su resolución, el estudio utilizó un modelo de consentimiento informado que fue firmado por todos los y las participantes. En este se especificaron los objetivos de investigación, los alcances y riesgos de la participación en el estudio, así como los temas relativos a la confidencialidad, la voluntariedad y el derecho a retirarse en cualquier momento. Además, se les informó mediante este documento de los datos de la investigadora principal para cualquier comunicación posterior.

IV. Caracterización del sector: condiciones de empleo y riesgos laborales asociados a la posición en el mercado del trabajo

En los últimos años, se pueden apreciar algunas iniciativas institucionales de levantamiento, registro y monitoreo sobre el ámbito laboral que embrionariamente han avanzado en la caracterización de las condiciones sociolaborales de las y los trabajadores en Chile, intentado complementar el diagnóstico y análisis de la situación laboral en Chile. Se ha ido incorporando la percepción de trabajadores y trabajadoras respecto a diversas dimensiones de su vida sociolaboral cotidiana, abordando aspectos contractuales, salariales, pero también, institucionales, económicos o sociofamiliares. También se ha indagado en los factores que inciden en la calidad del trabajo y en cómo en diversos determinantes sociales influyen estructuralmente la salud y seguridad de las personas que trabajan, configurando los riesgos a los que estas se ven expuestas¹⁴.

De este modo, se percibe una tendencia a incorporar un enfoque cada vez más multidimensional en torno a la caracterización del trabajo, tanto en lo que refiere a aspectos directamente ligados a las actividades productivas, como a condicionantes sociales e institucionales relativas a la reproducción de la fuerza de trabajo. Pero estos avances, parecen aún insuficientes ya que se constata una carencia en el levantamiento de información pormenorizada que permita aproximaciones más fidedignas respecto a sectores laborales específicos¹⁵. Esto responde tanto a la utilización de los sistemas de clasificación laboral y ocupacional que, aun teniendo un subsistema de registro desagregado, no computan necesariamente la información en base a este, como a las propias dificultades que presentan los diversos subsectores laborales para su buen registro y monitoreo. En este sentido, se puede apreciar que las aproximaciones metodológicas más sustantivas en lo que refiere al levantamiento de información sociolaboral de carácter nacional, avanzan en la presentación de información más rica en términos de los condicionantes sociolaborales y, en consecuencia, aportan a la caracterización de ciertas desigualdades dentro del mercado laboral, pero no necesariamente generan información específica para el sector artístico cultural. Esto aún constituye un desafío pendiente para avanzar en caracterizaciones más exhaustivas que nos permita

¹⁴ En este sentido, se pueden mencionar iniciativas que, con distintas características y propósitos, han apuntado en esta dirección. Entre ellas se encuentra la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Equidad, Trabajo, Salud y Calidad de Vida de los Trabajadores y Trabajadoras en Chile, que a través de un esfuerzo articulado entre el Ministerio del trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto de Seguridad Laboral, han contribuido a analizar la relación entre las condiciones de empleo y trabajo, con la salud y bienestar de las y los trabajadores; la Encuesta de Protección Social que busca la caracterización de la población en términos de protección y seguridad social a partir de información en materias de educación, salud, trabajo, seguridad social, antecedentes familiares, etc; la encuesta ISTAS 21, que se focaliza a levantar información sobre los riesgos psicosociales derivados de las actividades laborales y de los centros de trabajo.

¹⁵ Es así como diversos instrumentos que han sido aplicados para levantar información sobre condiciones de empleo y trabajo, así como registros en materia de seguridad social y salud en el trabajo, no logran proporcionar información específica que contribuya a la caracterización del sector. Entre ellos podemos mencionar la Encuesta Laboral (ENCLA) de la Dirección del Trabajo, la Encuesta Nacional de Condiciones de Empleo, Trabajo y Salud, y los propios registros del Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

avanzar en la identificación de temas en materia de seguridad y salud en el trabajo y, en definitiva, del bienestar de este sector laboral.

Por otra parte, la información disponible a partir de los diversos estudios de caracterización de las condiciones de trabajo en el país, se centran mayoritariamente en los empleos que se ajustan a las categorías más clásicas de las relaciones laborales, quedando excluida en estas indagaciones la importante franja de trabajadores y trabajadoras que trabajan a honorarios o en condiciones de informalidad. En parte, esto explica la dificultad de identificar y acceder, en términos extensivos, al sector de trabajadores y trabajadoras de la cultura en Chile, ya que las personas que trabajan en este no suelen aparecer las nóminas institucionales asociadas a la existencia de contratos de trabajo o evidenciarse de manera tan clara en los registros del trabajo a honorarios. Así, si bien se cuenta con algunos estudios previos que son un importante aporte en la caracterización del sector (CNCA, 2004; Brodsky, Negrón y Pössel, 2014) y que visibilizan la precaria situación en que se desenvuelven amplios sectores de las y los trabajadores de la cultura en el país, los datos disponibles para poder establecer un panorama actualizado encuentran ciertas limitaciones metodológicas a considerar en la comprensión general del sector.

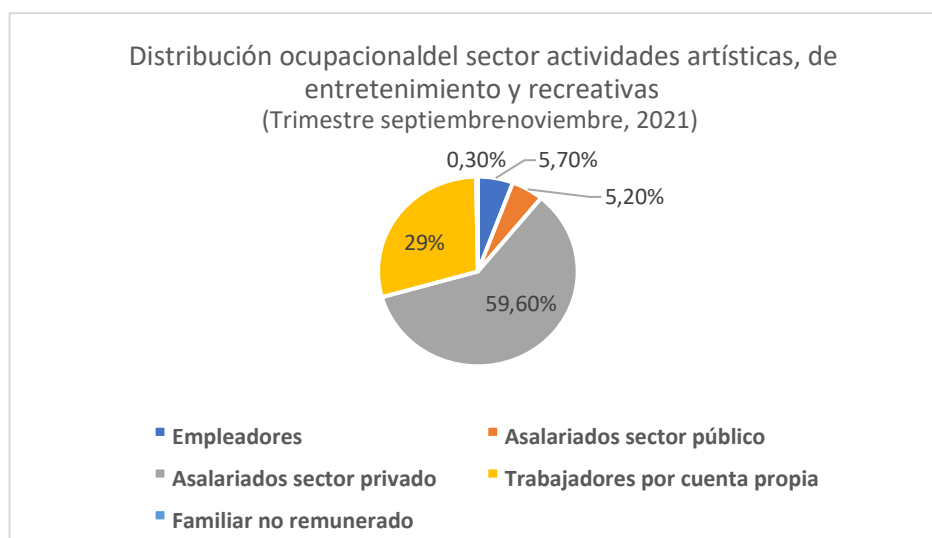
Características generales de las y los trabajadores de la cultura

Como se planteó anteriormente, una de las dificultades para poder acceder a información sobre sectores laborales específicos desde algunos instrumentos de recopilación de datos, es la ausencia de información desagregada de acuerdo con los sistemas de clasificación disponible para las actividades económicas. En el caso de la Encuesta Nacional de Empleo, el Clasificador Chileno de Actividades Económicas CIIU4.CL 2012, es la que ofrece, actualmente, la mayor proximidad al sector laboral de la cultura y las artes, a través de la categoría “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas”. Esta, sin embargo, incorpora una amplia gama de actividades, ya que considera las actividades de entretenimiento, los juegos de azar y actividades deportivas y las actividades recreativas en general, junto con las actividades culturales¹⁶.

De acuerdo al Banco de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2022) correspondiente al trimestre septiembre-noviembre de 2021, los y las ocupadas dentro del sector de “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas” correspondían a 77.454 personas, las cuales de acuerdo a su estructuración por Categoría Ocupacional (Clasificación CISE-93), se distribuía de la siguiente manera: 5,7% correspondían a la categoría de empleadores, 59,6% a asalariados del sector privado, 5,2% a asalariados del sector público, 29% a trabajadores por cuenta propia, y 0,3% a familiar o personal no remunerado (INE, 2022).

¹⁶ Según el Clasificador Chileno de Actividades Económicas CIIU4.CL 2012, la sección correspondiente a “Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas” incluye múltiples y diversas actividades, las cuales se encuentran ordenadas bajo cuatro grandes divisiones: Actividades creativas, artísticas y de entretenimiento; Actividades de bibliotecas, archivos y museos y otras actividades culturales; Actividades de juegos de azar y apuestas, y Actividades deportivas, de esparcimiento y recreativas. La información relativa al sector de interés incorpora a todas las divisiones, sin ofrecer datos a nivel más específico. Para más detalles ver INE (2014: 239-244)

Gráfico N°1



Fuente: elaboración propia a partir de INE (2022)

El alto porcentaje de asalariados del sector privado probablemente esté dando cuenta de la sub-representación que hay de las actividades artísticas en esta categoría, ya que como veremos más adelante, los estudios específicos de caracterización de las y los trabajadores culturales, arrojan porcentajes mucho menores en esta categoría, al mismo tiempo que mayores en la categoría de trabajadores por cuenta propia. Asimismo, en lo que refiere al régimen salarial, se puede apreciar que la misma encuesta contabiliza alrededor de 45% del total de trabajadores y trabajadoras con contrato de trabajo indefinido vigente para el trimestre, vale decir, 34.681 personas, mientras que 15.133, correspondiente al 19,5 %, contaban con algún tipo de contrato definido a corto plazo. En consecuencia, alrededor de 55% de las y los ocupados según esta categoría, no contaban con contrato de trabajo, o tienen contratos precarios, cifra que supera la correspondiente a nivel nacional correspondiente a alrededor de 46%, (INE, 2022). Pero, como ya veremos, el panorama indicado por los estudios de caracterización del sector estaría indicando que la cifra de trabajadores y trabajadoras culturales sin contrato es muy superior a la indicada por esta encuesta.

Gráfico N°2

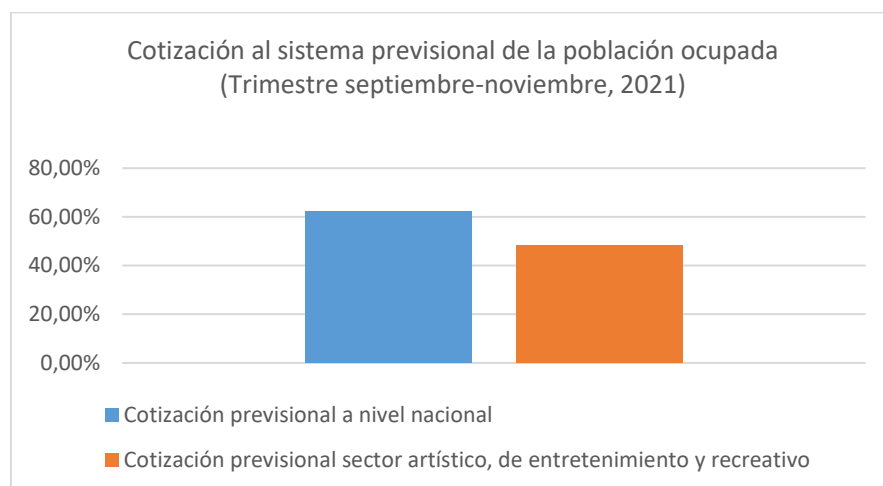


Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2022)

En lo que refiere a la seguridad social, esta encuesta indica que alrededor de 48,5% de las y los trabajadores contaban con cotizaciones previsionales, mientras que, de manera similar, 49% contaba con cotización previsional en salud. Asimismo, solo 45% contaba con cotización de seguro de desempleo (INE, 2022). Cabe mencionar que, según esta misma fuente, para el trimestre aludido,

los niveles de afiliación al sistema previsional dentro de la población ocupada a nivel nacional, alcanzaba a 62,4% de esta, 14 puntos por encima que la considerada para este sector.

Gráfico N°3



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2022)

Según estas cifras, más de la mitad de las y los trabajadores del sector se encontraban sin ningún tipo de seguridad social, dando cuenta del nivel de precarización existente, lo que, presumiblemente, sería más profundo si se considerara específicamente al subsector de arte y cultura, tal como en las variables anteriores. En cualquier caso y considerando la puesta en marcha de la cotización obligatoria para las y los trabajadores independientes, estas cifras nos estarían hablando de una alta informalidad, en concordancia con la tasa de ocupación informal de 39,5% del total de ocupadas y ocupados del sector que se indica en esta misma encuesta, y/o de personas de bajos ingresos que no alcanzan al valor mínimo para cotizar.

Por su parte, el “Catastro de estado de situación. Agentes, centros y organizaciones culturales” publicado por MINCAP en 2020 resulta útil para establecer algunas tendencias, aunque hay que considerar que al corresponder éste a una consulta pública online, probablemente subestima subsectores¹⁷.

En lo que refiere a la distribución de la muestra considerada para este cuestionario, cabe mencionar que los subsectores con mayor proporción de personas lo constituyen los correspondientes a Música (14,5%), Educación Artística (9,7%), Teatro (9,1%), Audiovisual (8,6%), Gestión Cultural (8,5%) y Artes Visuales (8%), mientras que los que presentan menor proporción son los correspondientes a Arquitectura (0,7%); Opera (0,8%) y Títeres (1%).

¹⁷ Este catastro se conformó a partir de la ejecución de 15,077 cuestionarios completos autoaplicados que corresponde a 10,9% de los registros de Perfil Cultura.

Gráfico N°4



Fuente: MINCAP (2020)

En términos de las actividades desarrolladas dentro del sector cultural, las que presentan mayor concentración de trabajadores y trabajadoras son las de creación y producción de bienes, servicios o eventos culturales, con 23,8%, y las actividades de educación, con 17,3% del total, mientras que las de menor presencia laboral son las de conservación y el patrimonio (1,4%), consultorías, estudios, investigaciones (1,6%) y mediación cultural (1,7%) (MINCAP, 2020).

En lo que refiere al tipo de relación laboral dentro de sector, todos los registros indican gran predominio del trabajo independiente, con una muy baja presencia de contratos laborales. Así, el estudio de Brodsky, Negrón y Pössel (2014), arrojó que solo 27,6% de las y los trabajadores del sector cultural contaban con algún tipo de contrato de trabajo, mientras que el 72,4% restante trabajaba de manera informal o a través de contrato a honorarios. Por su parte, el Catastro del MINCAP (2020) dio cuenta que solamente 10,7% de las personas participantes de la consulta declararon contar con algún contrato de trabajo para sus actividades laborales, en tanto 85,1% manifestaron desempeñarse de manera independiente. Como se puede apreciar la magnitud del trabajo independiente dentro del sector artístico cultural es abrumadora.

Gráfico N°5



Fuente: MINCAP (2020)

Según el estudio del MINCAP (2020) dentro del pequeño universo de contratados y contratadas, la mayoría de las y los trabajadores se concentraron en las Áreas de investigación académica, estudios,

consultorías (21,5%), Ópera (19,9%), Patrimonio (18,8%), Educación artística (17,1%) y Arquitectura (16,6%), mientras las que presentan menor proporción son Artesanía (3,9%), Fotografía (6,3%), Títeres (6,3%) y Diseño (7,4%) (MINCAP, 2020).

Respecto a la situación en materia de seguridad social, este estudio arrojó que 65% de las y los trabajadores se encontraban afiliados a algún sistema de previsión social, lo que, en comparación con el estudio de Brodsky, Negrón y Pössel (2014) significa una leve diferencia, al ponderar un 62,8% para 2014. Asimismo, mientras este último estudio mostraba que para 2014 se estimaba que 37,2% no contaba con afiliación al sistema de previsión social, para 2020 el catastro muestra que esta cifra alcanzó a 31,5% del total de la muestra (MINCAP, 2020). Si bien ambas mediciones no son en estricto rigor comparables, estas diferencias podrían estar dando cuenta de una disminución que probablemente esté asociada a avances en la implementación de la reforma previsional que incorpora a las y los trabajadores independientes a la cotización a la seguridad social.

Dentro del sector de trabajadores y trabajadoras del sector independiente, un 61% de quienes se desempeñan bajo esta modalidad declara que se encuentra afiliado a una AFP, mientras que 34,3% indica que no se encuentra adscrito a ningún sistema de pensiones. Por su parte, solo 40,3% de las y los trabajadores independientes señala que cuenta con cotizaciones al día en el sistema de salud (FONASA e ISAPRE), mientras que 22,6% registra no contar con afiliación ni con ningún tipo de seguro en salud (MINCAP, 2020). En concordancia con lo señalado anteriormente respecto al análisis de las cifras de la ENE, cabe mencionar que, dentro del sector independiente, un 79,4% manifestó no contar con un ingreso estable, mientras que apenas 15,8% de estos, declaró si contar con dicha estabilidad.

En lo que refiere a la medición del riesgo psicosocial en materia laboral, sólo es posible obtener información del cuestionario ISTAS21 que está dirigido a empresas e instituciones y por lo tanto sólo da cuenta de una pequeña parte del sector. Para 2019, se aplicó a 3.139 empresas o instituciones, correspondientes a 7.500 puestos de trabajo, abarcando a 5.7% del total trabajadores y trabajadoras protegidas por la ley 16.744, que regula contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (SUSESO, 2019). Al evaluar diversas prevalencias de los estados de riesgo en centros de trabajo según actividad económica, el ISTAS21, arrojó que para la “Actividad artística, de entretenimiento y ocio”, un 20% de los centros de trabajo fue considerado de mediano riesgo, 2% de alto riesgo y 78% de bajo riesgo, es decir, 22% de los centros evaluados son de preocupación en términos de riesgos psicosociales.

Ahora bien, sólo el trabajo cualitativo a realizar nos permitirá profundizar en la interpretación de estas cifras, ya que hemos visto que aún hay poco o nada de investigación sobre el tema de los riesgos en salud y seguridad en el trabajo para el sector en nuestro país.

Situación de las y los trabajadores en el contexto de COVID

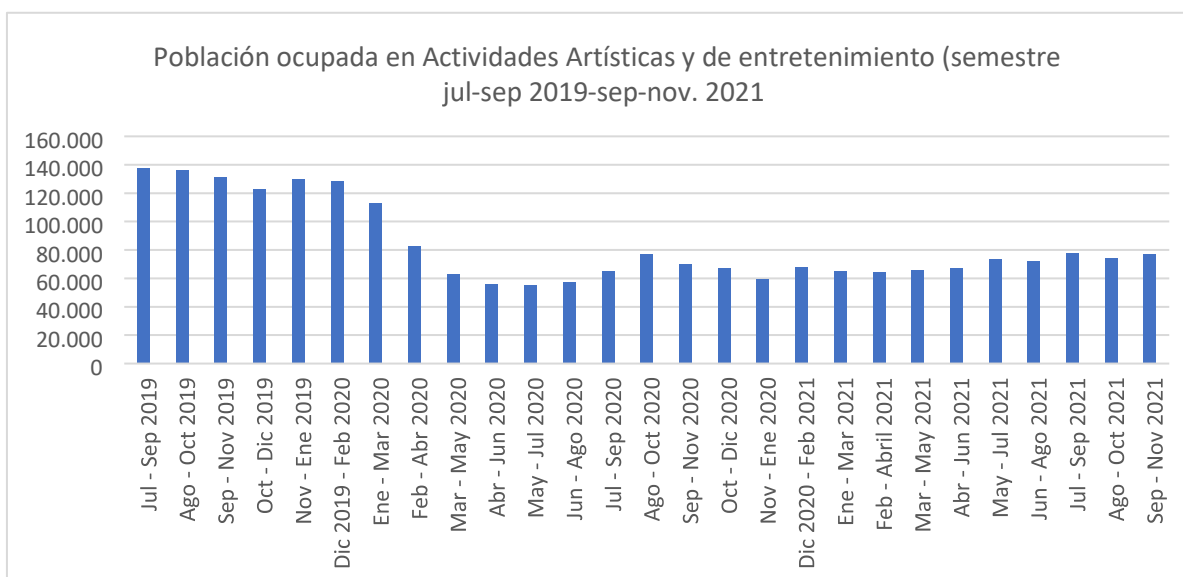
La crisis económica y social abierta por la pandemia del COVID-19, tuvo repercusiones dramáticas para el desarrollo de las actividades artísticas culturales, siendo éste el sector con mayor pérdida de empleos durante los años 2020 y 2021.

Según el banco de datos proporcionados por la Encuesta Nacional de Empleo (INE, 2021), a partir del trimestre febrero-abril de 2020, comienza a observarse una fuerte caída de la ocupación en las actividades artísticas y de entretenimiento, disminuyendo en 26% respecto al trimestre anterior (enero-marzo). Así, ya desde el comienzo de la pandemia se observa una tendencia a la baja, pasando de 113.304 personas ocupadas a 82.819 en ese trimestre. Dicha tendencia se profundiza durante los tres trimestres siguientes, alcanzando su menor registro con 55.178 personas contabilizadas. Esto corresponde a una caída que sobrepasa el 50% en relación con el trimestre anterior, de tal forma que se corresponde de manera clara con los peores meses de afectación económica, social y laboral producto del fenómeno de la pandemia. Entre el trimestre mayo-julio y septiembre-octubre de 2020, se observa una recuperación de 21.765 puestos laborales, para volver

a presentar una caída, hacia el trimestre de noviembre-enero de 2020-2021. Posteriormente, ha existido una tendencia oscilante durante 2021 aunque con una recuperación global del empleo.

A continuación, se presenta un gráfico donde se puede observar la tendencia de ocupación dentro del sector entre el trimestre julio-septiembre de 2019 y septiembre-noviembre 2021, para tener una visión panorámica entre los meses previos a la propagación del COVID-19, la fuerte caída en el primer semestre de 2020, y la posterior recuperación con tendencia oscilante.

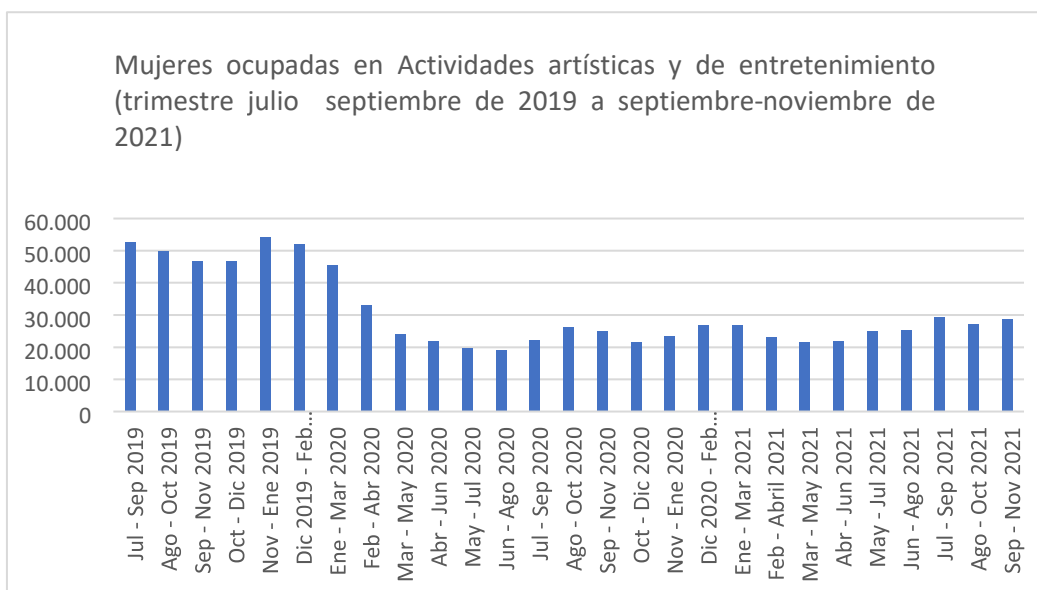
Gráfico N°6



Fuente: elaboración propia a partir de INE (2022)

En el caso de la ocupación de las mujeres dentro del sector artístico cultural, se puede observar que la pérdida de empleo producto de la crisis sanitaria fue mucho mayor. Según datos de la ENE, entre los trimestres enero-marzo y febrero-abril, el empleo cayó en 27%, pasando de 45.563 mujeres ocupadas a 33.230, tendencia que continuó a la baja encontrando su momento más crítico en el trimestre junio-agosto de 2020, donde se contabilizan 19.254 mujeres ocupadas en el sector. Al comparar el trimestre enero-marzo con el de junio-agosto de 2020, se contabiliza una pérdida de 58% de empleo dentro del sector para las mujeres, mayor que la tendencia general observada anteriormente. Posterior a este trimestre, la tendencia del empleo adquiere características relativamente similares respecto a la situación general, aunque la recuperación también es mucho más lenta para las trabajadoras que para los hombres ocupados en este tipo de actividades. Para el trimestre de septiembre-noviembre de 2021, se contabilizan 28,847 mujeres ocupadas en el sector, un poco más de la mitad de la existente para el trimestre de julio-septiembre de 2019.

Gráfico N°7



Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2022)

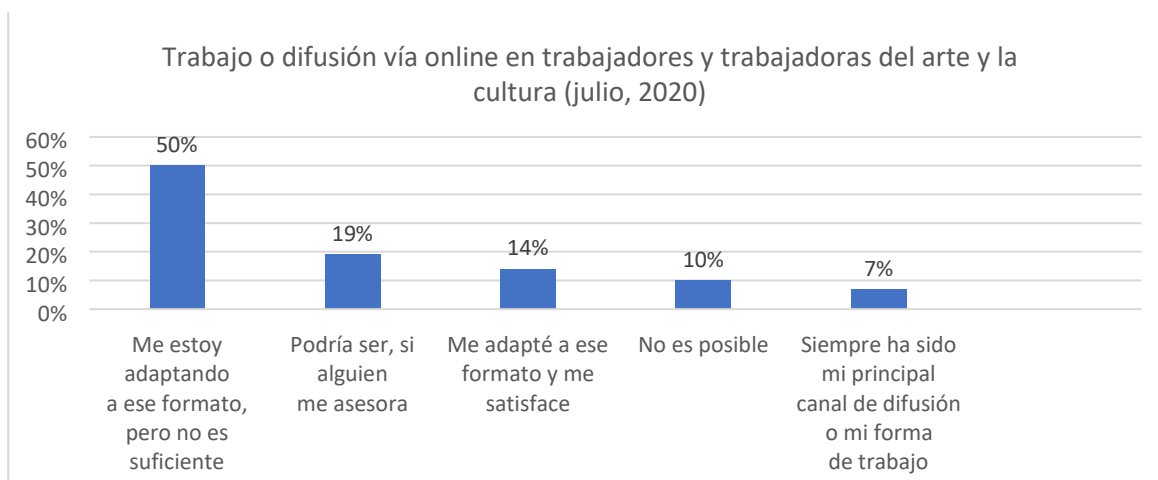
Ahora bien, respecto a las principales dificultades que han enfrentado las y los trabajadores del arte y la cultura, según la información proporcionada por el “Catastro de estado de situación. Agentes, Centros y organizaciones culturales”, figuran la cancelación de actividades (36,4% de encuestados), la disminución del ingreso percibido (25,6%), y la postergación de actividades (16,7%). La cancelación de actividades ha sido especialmente sensible en los dominios de Artes escénicas, como Circo (42,2%) Opera (41,1%) y Teatro (40,7%), mientras que la disminución del ingreso ha afectado con mayor fuerza a la artesanía (32,9%), diseño (28,6%) y la Opera (25,6%). Por su parte, los problemas relativos a la Postergación de actividades, ha tenido su expresión más clara en el área de Investigación (24,4%), Patrimonio (23,9%) y Lectura (22,8%) Es importante mencionar que, según la información proporcionada de este estudio, solo alrededor de 17% de quienes respondieron contaban con acceso a financiamiento público para el desarrollo de actividades. (MINCAP, 2020)

En lo que refiere a la adaptación de los trabajos, es posible observar una importante introducción de la modalidad online. Un 58,5% de las y los consultados manifiesta encontrarse realizando sus actividades bajo esta modalidad o estar disponible para realizarlo si cuenta con asesoría. Dentro del 42% restante que no visualiza dicha posibilidad, destaca el sector de “técnicos”, dentro de los cuales alrededor de la mitad considera imposible la adaptación, mientras que un 25% la consideran muy difícil (MINCAP, 2020). Esto da cuenta que hay una serie actividades dentro del ciclo artístico cultural, que por su propia naturaleza no presenta condiciones para poder reconvertirse hacia el formato remoto, lo que sugiere una situación de especial consideración.

De acuerdo con otros estudios realizados durante el período pandémico (OPC, 2020)¹⁸, 50% de las y los encuestados manifiesta que se ha adaptado a las nuevas modalidades, pero de manera insuficiente, mientras que solo 14% plantea haberlo logrado de manera satisfactoria. Cabe resaltar que 10% de las y los trabajadores del arte y la cultura considera que es imposible adaptarse a las nuevas modalidades.

¹⁸ El Monitoreo Nacional Trabajadores de la Cultura fue un estudio de carácter longitudinal donde una misma muestra dentro del sector fue medida en dos momentos de manera tal de poder monitorear las condiciones de trabajos bajo el contexto pandémico. El primer levantamiento se realizó en el mes de julio de 2020, y el segundo en el mes de octubre del mismo año.

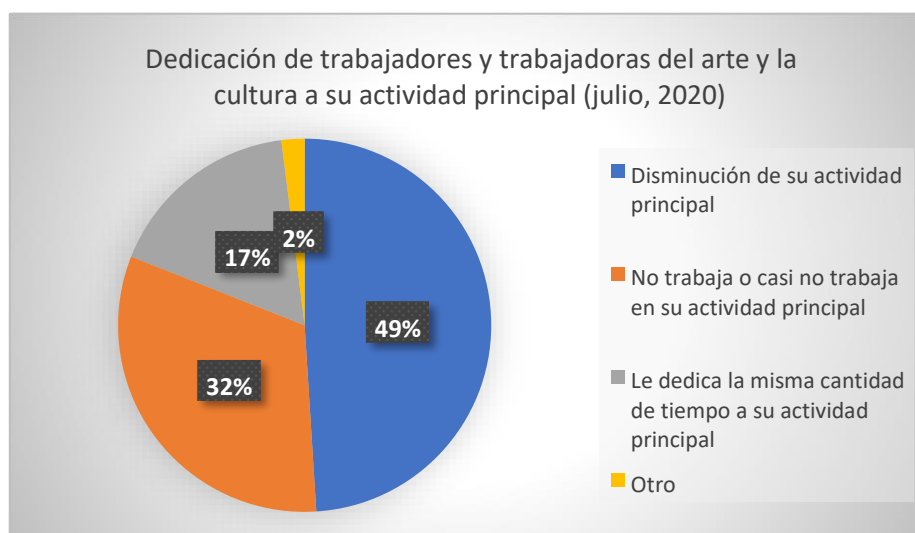
Gráfico N°8



Fuente: OPC, 2020

Por su parte 49% de las y los encuestados manifestaron haber disminuido su dedicación a su principal actividad cultural, 32% que no trabaja o casi no trabaja en su principal actividad cultural y solo 17% dedica el mismo tiempo a su actividad central en el terreno cultural (OPC, 2020). En suma, 81% de las y los trabajadores han disminuido o dejado de desempeñarse en cultura como su actividad principal lo que da cuenta de la situación dramática que enfrenta el sector en su conjunto.

Gráfico N°9



Fuente: OPC (2020)

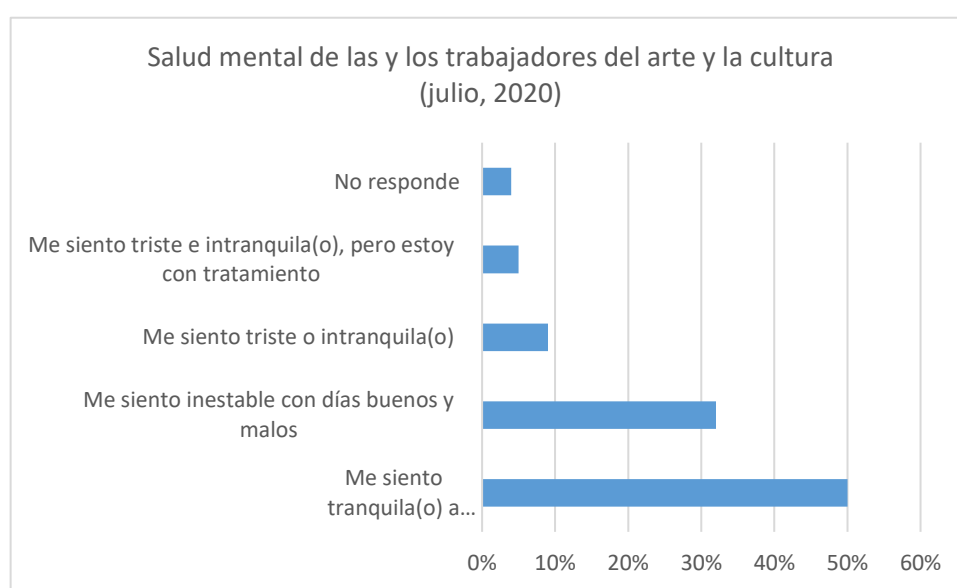
Cabe mencionar que 69% de las y los trabajadores consultados disminuyeron sus ingresos, y 55% no superaron ni el sueldo mínimo, ya que percibieron menos de 300 mil pesos el último mes antes de la ejecución de la primera encuesta (OPC, 2020). Por su parte, alrededor de 47% de las y los encuestados estaban considerando dejar el trabajo cultural por otra actividad que lograra otorgar condiciones de sustentabilidad económica. La mayoría de las y los encuestados (54%) manifiestan no contar con ninguna ayuda por parte del gobierno central. En el segundo monitoreo de la OPC (2021) el 45% de las y los trabajadores catastrados manifestaba no recibir ninguna ayuda del gobierno, disminución que se condice con mayores accesos al Ingreso Familiar de Emergencia (de 10,3% a 22,7% de los encuestados entre el primer y segundo monitoreo), al aporte fiscal para la

clase media (20,5%) y a préstamos a través de disposiciones de la ley 21.133 (pasando de 10,4 a 18,9% del total)

Según la información del segundo monitoreo de la OPC (2021), las principales repercusiones económicas de la pandemia para las y los trabajadores se ha traducido en la necesidad de recurrir a ahorros (59.3% de las y los encuestados), postergar consultas médicas, tratamientos o cirugías (51,1%), la necesidad de tener que ayudar o mantener a familiares (15%) y la necesidad de encontrarse allegada(o) en casa de familiar o amiga(o).

En cuanto a la salud de las y los encuestados, resalta que 22% manifiesta tener enfermedades crónicas y un 43% considera que su estado físico no se encuentra en condiciones óptimas. En lo que refiere específicamente a la salud mental, 13% señala haber tenido fuertes afectaciones, 32% se considera inestable y 14% declara sentirse triste e intranquila(o). En suma, 65% de las y los trabajadores se encuentra con malas o muy malas condiciones de salud y cerca de 60% con afectaciones de mayor o menor nivel en torno a la salud mental (OPC, 2020)

Gráfico N°10



Fuente: OPC, 2020.

Como se puede apreciar los problemas de salud, tanto física como mental, adquieren una especial dimensión en este sector de trabajadores y trabajadoras, lo que puede estar asociado, no solo a la crisis del sector en términos de actividad e ingresos, sino a la propia reconversión hacia nuevas modalidades remotas.

Para el segundo monitoreo de la misma encuesta (2021) realizada meses después de la primera, resulta significativo constatar que se mantiene la caída de los ingresos derivados del trabajo cultural, donde 52,7% de las y los encuestados declaran que tan solo entre 0 y 25% de su ingreso en el último mes correspondieron a actividades culturales, mientras que quienes obtienen entre 76% y 100% de sus ingresos a partir de su trabajo cultural, corresponde a 31.1% de los casos (OPC, 2021). Esto da cuenta de que la actividad artística y cultural ha llegado a grandes niveles de desvalorización, siendo cada vez menos posible constituirse en sustento para la mantención de los trabajadores y sus familias.

Características específicas de las y los trabajadores de la cultura: la excepcionalidad y las condiciones de empleo del sector artístico-cultural

A partir de la información cualitativa obtenida en el estudio, también se puede dar cuenta de aquello que distingue a los trabajadores de la cultura. En esta línea, se indica que la creación es lo particular de este tipo de trabajos y que lo diferencia de otros trabajos considerados rutinarios. Incluso el trabajo de técnicos/as e intermediarios/as se reconoce anclado a esta característica central. Esta característica les permite explicar por qué en el proceso de trabajo se pone en juego una alta

sensibilidad, intensidad y pasión. Incluso hay para quienes es posible relacionar con esto la presencia de una importante capacidad crítica o tal como se indica, con ser “creadores de mundo e imaginarios” (O1).

Ahora bien, a pesar de que existe una alta idealización del trabajo artístico vinculado a esta característica creadora, se reconoce una baja valoración social de éste. Ello repercute en que no se reconozca la condición laboral de las actividades del sector o cómo se indica:

A la gente le cuesta tomarle el peso porque no ve como un trabajo real y entonces no se imagina que tú lo haces para vivir. Como que se imaginan que es una pega paralela, entonces creen que puede estar fuera del código del trabajo, fuera de las condiciones laborales normales, que tienen que ver con un contrato, con un seguro, con un horario determinado. (O1)

Al respecto, las expertas entrevistadas señalan que este es un problema que parte desde las autoridades que no reconocen la condición laboral de este sector y que hablar de trabajadores y trabajadoras culturales es algo relativamente nuevo. Señalan que “antes no hablábamos de trabajador de la cultura, hablábamos de artista” (E3). Bajo esta misma lógica, a los propios trabajadores y trabajadoras culturales les cuesta reconocerse en este registro y reivindicar por lo tanto su estatus laboral. Esto se puede entender en tanto es imposible asimilar el sector con la figura del trabajador/obrero que suele cumplir ciertas rutinas más establecidas en el marco de una estructura de relaciones laborales clásicas.

Lo anterior se ve reforzado por “una larga tradición asociada al imaginario del artista y a discursos arraigados en la sociedad, así como en los propios sujetos artistas que ancla a estas ocupaciones a la condición de excepción, de excepcionalidad, de un estar afuera (...).” (E1).

En este ideario se aloja una constante paradoja que limita el reconocimiento de estas actividades como trabajo y que afecta su correcta valorización económica. Tal como se menciona en las entrevistas a organizaciones:

En Chile todavía encontramos de mal gusto hablar de plata, sobre todo si hablamos de arte. Arte y plata no van en la misma vereda, de ninguna manera, porque si no estás lucrando, y qué es esto de lucrar con el arte, que aberración más grande. Como si los artistas no tuviéramos que comer, o pagar el té que estábamos consumiendo. No tenemos hijos, no tenemos derecho a enfermarnos, somos unos seres volátiles, etéreos, conectados con la divinidad, con las musas y andamos volando. (OAA-L).

Cómo indica una de las expertas, “te das cuenta de que en el fondo en ese discurso (...) como que menoscabara la condición de trabajador, o menoscabara la condición de un agente laboral inserto en un mercado” (E2). En definitiva, vemos cómo en las entrevistas a actores clave se identifica que el valor del arte como trabajo en la sociedad y el Estado, así como en los propios artistas, repercute también sobre la valorización económica que se hace de las actividades del sector.

En términos de relaciones laborales, este tipo de trabajo se reconoce principalmente como un trabajo sin empleador fijo. Los trabajadores y trabajadoras con contrato son una minoría. Los contratos para dedicarse al quehacer artístico se asocian a ciertas actividades o instituciones muy específicas. Existen para integrar algunas orquestas, compañías de instituciones como universidades o teatros municipales para las áreas de la música y las artes escénicas, para realizar tareas curatoriales en museos o trabajando en ONG’s en el caso de las artes visuales, en el trabajo editorial o en bibliotecas para el caso de la literatura y en el trabajo en canales de televisión o grandes productoras de la industria audiovisual. Pero, en su mayoría, la presencia de contratos se encuentra asociada a labores pedagógicas, técnicas, de producción o de gestión, más que al ejercicio mismo de la labor artístico-creativa.

Tal como hemos visto en la caracterización de datos secundarios, cuantitativamente el sector se ha tendido a acercarse más a la condición de trabajo independiente, pero lo que se observa a partir del

análisis cualitativo, es que estos trabajadores y trabajadoras presentan en realidad una mezcla de condiciones de empleo que configuran un escenario laboral mucho más complejo. Los trabajadores y trabajadoras del sector suelen circular por distintos tipos de relaciones laborales simultáneamente, según los proyectos o lugares de trabajo en los que se desarrollen. La condición de trabajadores y trabajadoras independientes en este sentido configura en parte sus relaciones laborales, pero no es exclusiva. El multiempleo además aparece como una condición generalizada del sector, ya que constituye una estrategia central para poder completar los ingresos necesarios para la subsistencia. En este sentido, es la estrategia principal que permite sostener económicamente a trabajadores y trabajadoras culturales frente al equilibrio precario en el que se desenvuelven. Haciendo varias actividades remuneradas logran complementar sus ingresos para poder mantenerse o para financiar la creación.

No es el lobo de Wallstreet que las quiere hacer todas, sino que es alguien que, para vivir, básicamente, tiene que correr y hacer diez cosas distintas para sobrevivir. A lo mejor, el 100% de las personas que estamos aquí no estaríamos corriendo si estuviéramos en un sólo trabajo las condiciones mínimas, ¿cachai? (TAV-RM)

Esta práctica lleva a desenvolverse en labores que resultan un poco más estables, aunque hay también quienes buscan este tipo de ocupaciones fuera del trabajo cultural, siendo muy común esta opción para las personas más jóvenes que aún no cuentan con la experiencia suficiente como para vincularse a los circuitos de trabajo más estables dentro del sector.

Se da que muchos trabajan en algo que no es necesariamente lo que harían. Incluso la pedagogía (...) Muchos trabajan en pedagogía sin tener vocación para hacerlo, porque es un campo laboral. Yo lo digo por experiencia propia, dejé de hacer clases hace unos años, también porque ya lo pasaba pésimo, pero no había nada más en lo que trabajar, entonces trabajas en eso y te permite quedar con tiempos de remanente para ir haciendo creación. (OAA-AE - Teatro)

En esta línea, las organizaciones reconocen que con la Ley 19.889¹⁹ se ha avanzado en exigir contratos que reconozcan la particular condición laboral de trabajadores y trabajadoras del sector mediante la identificación de formas de trabajo específicas, no obstante, es considerada insuficiente, en tanto la lógica de esos contratos no se adecua totalmente a las dinámicas laborales. Uno de los puntos problemáticos en el uso de este tipo de contratos es que se suele acotar a la puesta en escena o intercambio del producto cultural, dejando afuera todo el proceso de trabajo que hay detrás y que en general dura bastante tiempo.

Ahora nos quedamos solo con la contratación, pero ésta no se utiliza frecuentemente. Primero, por la inestabilidad de nuestro medio, es decir, la mayor cantidad de uso de esta ley tiene que ver con la contratación por jornada, por función, entonces vendo dos funciones, contrato a mi elenco por dos funciones. (OAA- AE - Teatro)

Según señalan las organizaciones entrevistadas, en la mayoría de los casos entonces no se hace uso de la forma de contratación indicada por la ley del sector, sino que se prefiere el trabajo en el marco de la prestación de servicios a honorarios o directamente en la informalidad. La condición a honorarios del sector se concentra especialmente en ciertos trabajos como los derivados de los proyectos FONDART, parte del sector público y la docencia. Las organizaciones llaman la atención sobre el hecho que ni el Estado use el contrato de trabajo para el sector. No lo usa en muchas de sus contrataciones directas, pero tampoco lo exige en los fondos concursables. Sólo lo sugiere a modo de recomendación, pero sin considerar el costo real de asumir un contrato de trabajo formal para los proyectos financiados. Desde esta perspectiva, el trabajo a honorarios sigue siendo mayoritario incluso en las actividades y proyectos financiadas por el Estado, cuestión que algunas

¹⁹ Los detalles de esta ley fueron descritos anteriormente en el apartado sobre legislación en materias de protección laboral del sector artístico-cultural

organizaciones interpretan como que el Estado mismo les impulsa a estar fuera de las formas de contratación de la ley sectorial.

Podríamos decir: ya, el Estado va a obligar a todos quienes postulan fondos a contratar, pero no lo hace. Pero va más allá aún. El Estado cuando contrata, tampoco lo hace. Entonces trabaja con boleta de honorarios, entonces nosotros nos entendemos principalmente como trabajadores a honorarios, boletariado. (OAA- AE - Teatro)

El trabajo informal del sector muchas veces deriva de la autogestión del trabajo artístico-cultural, que surge frente a la necesidad de buscar nuevos espacios para mostrar lo que se crea o como consecuencia de una perspectiva más crítica que se propone trabajar en espacios alternativos o no institucionales para desarrollar la actividad artística. Ahora bien, esta forma de trabajar se asocia también con la precariedad económica propia del sector. Muchos trabajadores y trabajadoras culturales aceptan tratos de palabra o pagos por porcentajes de la venta de productos. También en la informalidad realizan mucho trabajo en la calle o en locales, por propinas o por un monto de pago asociado a la venta de entradas. Por último, es muy común en esta línea simplemente preferir la informalidad frente al pago mediante boleta de honorarios. Esto a fin de percibir un monto líquido mayor que lo que se percibiría pagando la retención de la boleta ya que “no es que te llegue la plata 100% sino que te descuentan el 12,5%... al final tú te pagas tus imposiciones” (TAV-RM), entonces “trabajamos en negro (...) y eso nos hace precarizar más nuestro propio trabajo, porque también es tan poco lo que se recibe que, si tienes estar pagando un 12 coma y tanto por ciento, te va bajando aún más la remuneración”. (OAA- AE - Danza)

El establecimiento de remuneraciones como un porcentaje de la venta muchas veces obedece al establecimiento de contratos comerciales con museos, teatros o editoriales. De todas maneras, este tipo de acuerdos también suelen asociarse a malas condiciones de remuneración para trabajadores y trabajadoras del sector. El ejemplo más claro de ello se da en el área de la literatura, donde los contratos con las editoriales sólo aseguran los ingresos asociados al pago del derecho de autor. En algunos casos, según el tipo de edición, aseguran también un porcentaje asociado a la venta del libro, aunque este es muy bajo si consideramos que el trabajo de creación del producto que ellos ponen a la venta ha sido realizado por el trabajador o trabajadora cultural que recibe ese monto menor. En este caso, al final la editorial es la dueña del libro porque además suele incorporar en sus contratos un período extenso de exclusividad que impiden al autor o autora publicar este libro por otra vía.

Te lo voy a poner de la siguiente manera: yo recibo el 10% del precio de venta de cada libro a través de la editorial. Y si ellos venden un libro en 10 mil pesos, a mí me llega luca. Y con suerte, porque yo no tengo cómo verificar si sacaron los 500 que dijeron, o sacaron mil. No tengo ninguna forma de fiscalizar eso. Recibo el 4% por cada descarga del libro en digital. O sea, las condiciones de trabajo, de mercado, en los escritores, son pésimas, en términos de mercado formal ¿te fijas? son pésimas (TL-RB).

La forma de las relaciones laborales que hemos descrito, en alguna medida, obedece a la intermitencia o eventualidad con la que opera la labor artístico-cultural, cuestión que ha puesto en el debate la condición temporal del empleo en el sector. En el área de música, por ejemplo:

Se trabaja mucho bajo la lógica del eventismo: evento puntual, ganancia local y se acaba todo. De repente los municipios u otras instituciones te hacen contratos por el par de días que tú vas a estar y esas 24 horas tienes protección (ríe), es muy absurdo (TM-RV)

En esta línea, en algunas áreas es común encontrarse con trabajos que funcionan estacionalmente. Es el caso de las artes escénicas, cuya actividad tiene una especial irrupción en épocas de verano, dada la proliferación de festivales artísticos. Dicha estacionalidad repercute sobre todo en las condiciones de empleo de las pequeñas compañías que se desenvuelven mediante una incesante búsqueda por acceder a fondos públicos para poder desempeñar el trabajo creativo y así hacer circular su obra.

Este también es el caso de la docencia, universitaria, escolar y extracurricular, que aparece como una de las principales actividades económicas complementarias a la labor creativa de trabajadores y trabajadoras del sector. Tal como se relata en las entrevistas, esta se realiza por temporadas:

Marzo, marzo, abril. Por ejemplo, toda la contratación pedagógica, como es extracurricular nunca parte en marzo, entonces si hacen talleres, el taller parte en abril, te lo pagan recién en mayo, entonces en mayo recién estas teniendo esa remuneración. Generalmente dura hasta noviembre, porque diciembre es un mes en donde no hay extracurriculares, entonces hasta noviembre tienes sueldo. Después se hace mucho teatro en diciembre y enero, en general. Entonces ahí hay harta contratación. Después febrero se muere, se muere hasta abril otra vez. (OAA- AE - Teatro)

Con todo lo anterior, la contratación y la estabilidad están asociadas a una elite minoritaria que se ocupa en grandes sectores de la industria del espectáculo –televisión, cine, industria musical, etc.- o en organizaciones culturales estables –cuerpos de baile institucionales, producciones de grandes teatros, museos, centros culturales, MINCAP, etc.-. Parte importante de estos contratos, además, están más vinculados a las labores de apoyo al proceso productivo del trabajo creativo que a las actividades de los y las artistas.

Considerando esto último, el área de audiovisual es la que mayores niveles de formalización ha presentado históricamente, asociados a su carácter más industrial. Pero, asimismo, este sector se ha visto profundamente afectado por la fragmentación productiva propia de la época y actualmente se ve muy afectada por procesos de externalización. “Y es que las leyes, la producción, los costos, sin el sindicato técnico del cine y el neoliberalismo imperante en el país ha hecho que desde la producción exijamos, o sea preferible contratar servicios de pequeñas empresas” (TAUV-RM).

Por último, en el marco de esta diversidad de condiciones laborales, es posible reconocer la existencia de diferentes segmentos de trabajadores y trabajadoras según las condiciones laborales y de vida de las que gozan distintos grupos al interior del sector y que en cierta medida también se asocia al reconocimiento social que tiene el artista por el grado de difusión que presenta su trabajo.

La única manera que no te pase, es que seas un escritor como Isabel Allende, que tiene un agente literario, que vende un millón de libros y que el agente literario dice: ‘yo quiero 50% de los derechos si no, no hay trato con ustedes como editorial’ (TL-RB)

Por último, en las entrevistas se mencionan dos variables que profundizan la precarización vinculada a las condiciones de empleo mencionadas que se suman a las desigualdades asociadas a las condiciones de contratación. Por una parte, se menciona la alta centralización que existe en este sector y que implica que las remuneraciones por el trabajo cultural varíen considerablemente entre la capital y otras regiones.

Por otro lado, se menciona cómo la variable género también afecta sobre las desiguales condiciones de empleo del sector. Las organizaciones señalan que en general existen menos espacios de contratación para las mujeres y que la maternidad aparece como un problema también en este aspecto. Muchas mujeres deben dejar de trabajar en obras o montajes cuando quedan embarazadas, porque no pueden cumplir con la exigencia física necesaria, con el tiempo de preparación del proceso creativo de la obra o producto cultural o porque su aspecto físico no se acomoda a lo requerido. Pero además durante la maternidad (gestación, puerperio y crianza) se hace mucho más difícil sostener el trabajo a pulso que hemos mencionado es muy propio del sector.

Más que con la maternidad, en cualquier trabajo, también en la música, te obliga estar más desconectada de una continuidad, lo ven como algo negativo, a algunas las despiden, en sus trabajos contratados es típico, pero en la música, como todo es a pulso, tienes que tener hijos y más encima seguir a pulso con tu proyecto. (OAA - M)

Riesgos en salud y seguridad laboral asociados a las condiciones de empleo de trabajadores y trabajadoras culturales

Desde la perspectiva conceptual descrita y en el entendido que el trabajo actúa como un determinante social de la salud, los riesgos laborales no sólo se asocian a las condiciones de trabajo, sino que las condiciones de empleo resultan fundamentales para entender la exposición a estos. Definidas por las relaciones de trabajo, los sistemas sociales y de seguridad social, podemos observar aquí que, tal como lo indica la bibliografía al respecto, efectivamente éstas influyen sobre las condiciones psicosociales, los cambios fisiopatológicos y los comportamientos relacionados con la salud, incidiendo en configurar una situación de desigualdad sanitaria que profundiza la precariedad del sector.

Hemos visto que la condición de empleo de trabajadores y trabajadoras del sector no suele ser fija, sino más bien que se produce una circulación por distintas categorías ocupacionales con una alta informalidad en este movimiento. Entre los problemas que derivan de esta alta informalidad, se identifica que sigue habiendo un grupo importante de trabajadores y trabajadoras que no tributan. Ello significa que en varios casos no se alcanza a acumular el mínimo necesario para pagar la cobertura de la seguridad social mediante la figura de la cotización obligatoria para honorarios y, por lo tanto, hay un grupo de trabajadores y trabajadoras que no cuentan con las prestaciones de salud asociadas a dicha cobertura.

Entre quienes cotizan obligatoriamente, hay un grupo importante de trabajadores y trabajadoras del sector que cotiza parcialmente porque aún no tiene ninguna claridad de la cobertura que esto implica. Además, la gran mayoría desconoce que al cotizar cuentan con el seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades, mientras que quienes lo saben en gran medida desconocen de cómo hacer uso de éste.

Así, muchas veces frente a un accidente o enfermedad laboral se busca atención en la salud pública o privada a través de la modalidad de libre elección de FONASA, donde se recibe una atención genérica y no específica respecto del problema de salud laboral que les afecta. Más que en la atención propia de la enfermedad o lesión que presente este trabajador o trabajadora en un caso como este, el problema se produce en el seguimiento que dicha enfermedad o lesión podría requerir para disminuir los factores de riesgo de una reincidencia o agravamiento. Frente a una atención genérica no se siguen los protocolos de salud laboral que rigen al seguro, de tal manera que la o el trabajador no estarían ingresando, por ejemplo, a los programas de vigilancia establecidos por la regulación en estas materias. Para una de las expertas entrevistadas, esto clasifica a trabajadores y trabajadoras del sector como un grupo vulnerable "porque trabajan con el cuerpo, dependen de su salud (...) enteramente, para poder estar, en el espacio, en su espacio laboral. Y nadie los considera como tales" (E2)

En el ámbito de la jubilación, por su parte, si bien hay un grupo importante de trabajadores y trabajadoras que han ingresado al sistema de seguridad social mediante el pago de la cotización obligatoria, el monto final de los fondos de pensiones sigue siendo un problema no resuelto para el sector. Esto en el entendido que los aportes asociados a la entrega de boletas a honorarios muchas veces son por valores bajos y, en gran parte de los casos, menor al ingreso total efectivo con el que viven mensualmente los y las trabajadoras culturales. Además, este cambio, aún reciente, no resuelve las lagunas en la cotización con las que ya venía este grupo y, por lo tanto, el ingreso al sistema no asegura poder contar con ingresos suficientes para la mantención al final de la vida laboral. Así se explica que la sensación generalizada del sector sea la de percibir la llegada de ese momento con angustia y a sabiendas de que en la vejez no tendrán seguridad económica alguna.

Asimismo, es posible estimar que la dinámica del empleo descrita repercute en que los montos de cotización con los que cuentan trabajadores y trabajadoras del sector no necesariamente sean por el total de ingresos percibidos. Para el ámbito de la salud, esto afectaría la posibilidad de pedir licencias que los sostengan económicamente y que les permitan dejar de trabajar frente a un

accidente o una enfermedad, así como para hacer uso del pre y post natal, incrementando el riesgo laboral asociado a no poder tomar los períodos de descanso necesarios en estos casos.

Tuve una fractura de tobillo en el año 2018, y... yo en ese momento hacía clases, y trabajaba a honorario, entonces si dejaba de ir no me iban a pagar, me iban a echar, entonces estuve como 3 meses yéndome, en los primeros meses (me llevaba mi pololo) en silla de ruedas para poder asistir. ... después llegué con muletas, y además en el lugar no había instrumentos, no había calefacción (...), iba con mi fractura, con mi pie operado recién. Estuve meses así, y no, no podía dejar de hacerlo porque si no me iba a quedar sin trabajo, no tenía cómo pagar donde vivía. Y así una desprotección importante que quizás pude haber tenido un accidente peor por andar así por la calle (TM-RM)

Ahora bien, considerando la subcontratación de empresas pequeñas como una característica que también configura las relaciones laborales del sector, se puede observar que muchas veces para estas empresas resulta difícil enfrentar los costos económicos asociados a proteger los trabajadores y trabajadoras culturales con los que prestan sus servicios (actividades preventivas, provisión de EPP, etc.). Esto porque suelen ser empresas con poco capital fijo y con un equipo de trabajo permanente muy pequeño. Ahora bien, para abordar los distintos proyectos para los que las contratan, los trabajadores y trabajadoras con las que cuentan estas empresas subcontratadas se suelen incorporar a honorarios sólo para prestar servicios temporales, de tal manera que no tienen derecho a la protección legal que se establece en la ley de subcontratación y que asegura la responsabilidad subsidiaria y solidaria de las empresas principales en caso de incumplimiento de los deberes asociados al contrato por parte de las empresas contratistas o subcontratista.

En este complejo entramado de relaciones de orden comercial que configuran la subcontratación del sector, en los relatos se indica que en función de las propias políticas de control de la accidentabilidad, en algunas ocasiones las empresas principales incorporan cláusulas respecto a la incidencia de accidentes en los contratos de prestación de servicios y que pueden implicar el pago de multas por incumplimiento de contrato. Habría que revisar para cada caso cómo se ajustan estas cláusulas a la legislación vigente, pero lo cierto es que en la práctica este tipo de cláusulas terminan por actuar como un desincentivo a la hora de hacer uso del seguro y asistir a una mutualidad a atenderse frente a un accidente laboral, porque el pago de una multa por la ocurrencia de accidente laboral implicaría un costo muy alto para las empresas del sector que hemos mencionado son muy pequeñas e incluso a veces funcionan sólo en torno a un proyecto.

Nosotros también hemos bookeado a, artistas, no sé, Lollapalooza y otros festivales en cualquier lugar de Chile, y de hecho hay una cláusula de esos contratos que dice que eh... del trayecto desde el punto de la recogida del artista, hasta que vuelve al retorno, y todo lo que pase adentro del festival... no es responsabilidad del festival (...). Hay una cláusula de eso en varios contratos, y eso existe... (TM-RB)

Por otra parte, hemos visto que, en el marco de la configuración de las condiciones de empleo descritas, el multiempleo toma un lugar central. Esto que implica que más allá de cualquier tipo de trato establecido, los trabajadores y trabajadoras culturales suelen estar respondiendo simultáneamente a distintos "empleadores" o mandantes de servicio. Esto implica una alta exigencia producto de la necesidad de acoplarse a distintos liderazgos, equipos de trabajo y tareas paralelas, constituyéndose en un riesgo psicosocial asociado a las condiciones de empleo del sector. Asimismo, deben ser capaces de gestionar los tiempos con muchas personas simultáneamente ya que realizan actividades con diversos grupos y/o equipos. Al respecto las organizaciones señalan que es muy "variable el tema de horario, por lo que te decía que hay un picoteo. Entonces hay como un meme clásico de los actores que dice: ¿Ensayemos? Sí. Yo puedo el lunes, yo puedo el jueves, yo puedo el viernes..." (OAA- AE - Teatro).

En este sentido, si bien este es un sector que autogestiona sus jornadas de trabajo, la dinámica descrita dificulta la armonización de los tiempos entre proyectos, equipos e intermitencias. Esto repercute en que sea común que en el sector se presenten jornadas extensas e intensivas con poco

espacio y financiamiento para incorporar tiempos de descanso. En este sentido, reconocen trabajadores y trabajadoras que sus precarias condiciones de empleo, los exponen a una importante carga de trabajo, así como a dificultades para armonizar el trabajo con la vida privada, provocándoles altos niveles de estrés. Uno de los relatos del área de las Artes Escénicas da cuenta de ello indicando que quienes logran vivir del teatro es porque trabajan en “distintas compañías y que finalmente ello trae consigo un nivel de estrés, así gigante. Estas personas no tienen vacaciones, sino que tienen como, burnout, si se queman y tienen que descansar porque están fundidos” (TAERV). Esto impacta tanto en lo económico, como en lo organizacional, pero también a la aparición de afecciones físicas.

Hay como una mirada distinta en ese sentido, porque los técnicos igual siguen trabajando, a pesar de que les duela la espalda, tenga una lesión en el brazo (...) Pero en el caso de los técnicos, hay una posición más bien, de los más viejos, hay una posición más bien económica, concreta, material. Muchos (...) ganan diario, o sea, voy, trabajo, monto o tengo función (...) y me pagan ese mismo día las 35 lucas, las 50 lucas, y eso es lo que está llegando a la casa. Entonces a veces tienen que seguir trabajando porque si paran de trabajar esas 50 lucas no llegan no más, porque como hablábamos recién, no hay contrato. (OT)

Es muy común en este sentido entonces, que los trabajadores y trabajadoras del sector arrastren enfermedades y lesiones por mucho tiempo, con ciertas particularidades y mayor énfasis en ciertas áreas y labores del ciclo cultural. Además, al no tener condiciones de empleo adecuadas, tampoco existe una apropiada cobertura que permita tomarse el tiempo para recuperarse sin dejar de percibir ingresos o poniendo en riesgo el trabajo temporal que se tiene.

Se da en quienes desarrollan este quehacer artístico desde el lado más corporal y físico, el arrastre de lesiones históricas, gente de la danza lo padece aún más, en donde no puedes parar a rehabilitarte. De partida, no estás cubierto para rehabilitarte, lo tienes que costear tú, si tienes Fonasa. (OAA- AE - Teatro)

A ello se le suma la labor de la autogestión que en su mayoría deben realizar para obtener financiamiento y gestionarlo. La lógica de financiamiento vía concurso que rige al sector cultural en Chile hace que al tiempo dedicado al trabajo remunerado haya que agregarle el tiempo de postulación a fondos como otra labor más -que no es pagada- y que genera además una alta incertidumbre respecto a si se van a conseguir o no los fondos para llevar a cabo un proyecto. Es decir, es un tiempo invertido pre-proceso creativo, que no sólo no es pagado, sino que tampoco asegura el logro del financiamiento necesario para llevarlo adelante y obtener una remuneración asociada a dicho trabajo. En algunos casos incluso este proceso puede implicar recurrir en gastos de apoyo a la postulación, porque es una tarea que asocia a un conocimiento que no necesariamente es parte de la formación de todos los trabajadores y trabajadoras, sobre todo de los y las artistas. Entonces esta forma de financiamiento, altamente incierta, se configura como un factor de riesgo psicosocial al aumentar la sobrecarga de trabajo y se asocia a sensaciones de inseguridad, miedo o angustia que exponen la salud mental de trabajadores y trabajadoras del sector.

Más cuando uno trabaja mucho, no todos, no todas, pero se trabaja mucho con proyectos financiados por el FONDART. Entonces, chuta, hay personas que lo estuvieron craneando, lo postularon, te pidieron un compromiso para seis meses más, y chuta, no sabes si va a salir el FONDART o si salió, son demasiadas incógnitas que no les permiten a las técnicas, a las realizadoras o a las diseñadoras descansar, solamente en que ese proyecto va a dar la luz, tienen que seguir trabajando. (OT)

También se asocia toda esta situación a otra enfermedad de salud mental como es la depresión, es decir, no sólo a un estado de cansancio y agotamiento, sino también a un decaimiento anímico o cómo se indica en las entrevistas: “se establece como el mito de que el músico es depresivo, (...), pero cuando uno ve lo rudo que es poder instalarse como músico en Chile ¿quién no va a tener depresión así?” (OAA - M)

En términos más específicos, se habla el estrés que genera la incertidumbre económica, porque al final "estas siempre carneándotela cómo vas a parar la olla de un mes a otro. Eso causa mucho estrés." (OAA- AE - Danza). Y esto tampoco permite la proyección a futuro, aumentando los factores estresores a los que el sector se ve expuesto "sí porque siempre están... pensando en.. viven como el presente. ¡No te puedes proyectar si no tienes una buena calidad de vida!" (OAA - AV)

V. Caracterización del sector: condiciones de trabajo y configuración de los riesgos en salud y seguridad laboral

Música

Caracterización de oficios y tareas

a) Configuración del espacio de trabajo: emplazamiento y entorno físico.

En música, se trabaja con un alto grado de desplazamiento. Esto implica el movimiento permanente no sólo de trabajadores y las trabajadoras, sino también de instrumentos y equipos de sonido que constituyen sus principales herramientas de trabajo. Quienes son intérpretes, se trasladan permanentemente para ensayar, grabar y tocar en distintos escenarios. En este sentido, los trabajadores y trabajadoras señalan que "es una itinerancia constante trabajar en música" (TM-RA). Esto se traduce en que esta área artístico-cultural presente un riesgo muy alto de accidentes de trayecto, constituyéndose esta itinerancia asociada a las dinámicas de trabajo del sector no sólo en un factor de exposición a afecciones de salud física, sino también de exposición a riesgos psicosociales asociados al peligro de sufrir el robo de las herramientas de trabajo con las que se deben trasladar y que pone en evidencia en alguna medida la inseguridad de sus condiciones de trabajo.

El momento de mayor peligro de accidentes de trayecto, es cuando toca viajar a tocar o montar eventos fuera de la ciudad de origen, ya que implica un desplazamiento mucho mayor, a alta velocidad, y la mayor parte de las veces asociado a jornadas extensas de trabajo o sin las posibilidades de contar con conductores con dedicación exclusiva para esa labor, de tal forma de garantizar descanso entre trayectos.

Considerando este carácter itinerante, el entorno físico de los trabajadores y trabajadoras de esta área varía según la labor que se realice, pero principalmente, según el escenario en el que se trabaje. El escenario entonces constituye el principal espacio de trabajo del área y se caracteriza por ser un entorno con diversas alturas, con varias estructuras para sostener parrillas de iluminación, sonido y otros elementos de la escenografía, cableado y muchos elementos conectados a la red eléctrica. Los peligros de este entorno se relacionan con: (a) el trabajo en altura, la carga de objetos pesados; (b) el desprendimiento de objetos pesados o de objetos conectados al sistema eléctrico; (c) las caídas en el escenario por objetos y cables que dificultan el tránsito; (d) las descargas eléctricas por manipulación de aparatos conectados a la corriente; y (e) accidentes por sobrecarga del sistema eléctrico de los lugares donde se alojan los distintos escenarios.

El estado de mantención del escenario y del lugar donde este se ubica, por lo tanto, opera como un factor que puede poner o no en riesgo de sufrir accidentes laborales a trabajadores y las trabajadoras de la música. Al respecto en uno de los relatos se reporta la ocurrencia de accidentes de este tipo: "(cuando) estábamos en una ópera se rompió el escenario, pasé de largo y quedé con el escenario como tutú" (TM-RB).

En esta línea, trabajadores y trabajadoras de la música consideran que existen diferencias importantes según el escenario del que se trate. Es decir, que hay escenarios privilegiados en donde se cuenta con mejores condiciones de mantención general y se cuidan las condiciones de uso de ese espacio en cada montaje. Ahora bien, estos escenarios son minoritarios frente a la diversidad de espacios en los que se realizan las labores de esta área artístico-cultural, siendo los escenarios de

bares lo que suelen presentar las peores condiciones y la mayor exposición a riesgos, porque este no es la preocupación central de esos lugares. En los bares y otros espacios donde la música en vivo es complementaria, se suma además el mal estado de los camarines o a veces inexistencia de estos.

Además, en los bares no suele haber formalización de ningún tipo para el trabajo cultural realizado, ni siquiera de tipo comercial. En estos lugares la mayor parte de las veces se toca por las entradas o por un fijo mínimo, representando uno de los lugares de trabajo de mayor incertidumbre para el área. Además de contar con menos recursos técnicos para el montaje en este tipo de escenarios, se reporta una mayor exposición a altos decibeles de sonido, porque el volumen de ejecución de la música suele ser mayor que en otros escenarios al coexistir con el ruido ambiental propio de estos lugares (conversación, risas, fiesta, etc.).

Ahora bien, el principal problema de esto radica en que trabajadores y trabajadoras tampoco tienen control sobre esas condiciones o posibilidad de exigir su mejora, ya que en su mayoría llegan a trabajar a los lugares de manera esporádica. Son pocos quienes trabajan contratados en un teatro o centro cultural de manera permanente y, sobre todo, pocos artistas del área, ya que en su mayoría quienes están contratados o trabajan de manera permanente en esos espacios son personas que se dedican a las labores técnicas o de gestión. Así, fácilmente se diluye la responsabilidad de mantener los espacios y de prevenir los factores de riesgo que aumentan la exposición a los peligros mencionados, como queda en evidencia en uno de los relatos en el que se cuenta que alguna vez ensayando... “la corriente de la guitarra con sus pedales no era la misma corriente del micrófono, entonces después te pegaba unos cuetazos en el labio” (TM-RB).

El riesgo por lo tanto es mayor cuando se llega a trabajar a un lugar donde no se conocen bien los detalles de funcionamiento técnico. En este punto se alude a la falta de mecanismos de fiscalización que contribuyan a mejorar estos aspectos en espacios que, en vista de los vínculos de trabajo descritos, en estricto rigor no se configuran como centros de trabajo estables para trabajadores y trabajadoras culturales.

Por otra parte, en los relatos también se da cuenta de los escenarios que se montan al aire libre para eventos asociados a festivales, conciertos masivos, fiestas municipales o públicas, etc. En estos casos, además de la exposición a las condiciones climáticas según el lugar geográfico en el que se trabaje y donde es especialmente problemática la exposición a la radiación ultravioleta de origen solar, la exposición a los riesgos dependerá mucho de las condiciones de montaje de cada estructura y, por lo tanto, de la ejecución de la empresa contratada para este fin. Un trabajador o trabajadora da cuenta de ello a partir del ejemplo del cableado, cuando indica:

En el show en vivo in situ, el tema del cableado por ejemplo en el piso, no todos los locales tienen como el mismo estándar para los cables, ni en todos los festivales es lo mismo. En el sentido de la agrupación de los cables usar una cinta, que lo cubra por el largo, no como por los lados porque por los lados queda levantado y uno se puede tropezar. Y eso lo hace la persona que está... que instalaron el escenario. (TM-RB).

Otro espacio de trabajo que reporta esta área artístico-cultural es la calle. Hay muchos intérpretes que se ven obligados o deciden tocar en el transporte público o la calle para generar ingresos y allí están expuestos a riesgos diferentes a los mencionados. En este entorno se manifiesta la exposición a caídas o ser parte de un accidente de tránsito en el caso de quienes tocan en el transporte público, así como a robos, detenciones, pérdida de los materiales de trabajo e inclemencias del tiempo en ambos casos.

Por último, las salas de ensayo también aparecen como un entorno físico propio del trabajo de esta área artístico-cultural. Estas muchas veces se montan en las casas, pero también hay bastante costumbre de arrendar espacios especializados para ello de manera permanente o por horas. En este entorno también se mencionan peligros asociados a la instalación eléctrica, pero además se reporta una alta exposición a la emisión de ruido, ya que estos suelen ser espacios pequeños y donde

no existe la posibilidad de instalar los instrumentos a una distancia apropiada para disminuir el impacto sonoro que estos provocan en las personas que se encuentran ensayando.

b) Configuración del proceso de trabajo: actividades y organización del trabajo

Entre los principales trabajos de los que se da cuenta en el área de la música, están: (a) la interpretación vocal y de instrumentos en diferentes tipos de escenario (en vivo o en grabaciones para medios de comunicación); (b) el trabajo de estudio como intérprete, como técnico/a o como sonidista en estudios de grabación; (c) el trabajo de tallerista; (d) las clases particulares o en instituciones de enseñanza; (e) el trabajo de montaje de sonido; y (f) la gestión cultural.

Tal como es característico del trabajo artístico-cultural, la dedicación a cada una de estas labores no suele ser exclusiva, sino más bien simultánea. Esto no sólo porque corresponda a distintas facetas de la labor musical, sino también porque es común que trabajadores y trabajadoras de la cultura deban hacerse cargo de muchos pasos del proceso creativo por sí mismos. Muchas veces esta diversificación de actividades obedece a la falta de recursos del sector, que se traduce en que no se pueda trabajar con un equipo suficiente y que genera una importante sobrecarga de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras del área se ven obligados a asumir tareas para las “que no necesariamente tienes conocimientos... tan desarrollados” (TM-RV) o a prescindir de labores importantes, tal como la de prevencionista de riesgo en montajes grandes. El estrés, aparece entonces mencionado como uno de los problemas derivado de esta situación que expone a riesgos psicosociales.

El trabajo del área, sobre todo para los y las artistas, tiene un carácter tanto individual como grupal. Asociado al trabajo grupal, se observa dificultad para gestionar los horarios y coordinar las instancias de trabajo. Esto implica una gestión permanente del tiempo, que muchas veces resulta estresante y tiene implicancias no sólo a nivel personal, sino que también sobre el entorno familiar. Esto porque la planificación anticipada de estos tiempos colectivos es muy compleja y depende en gran medida de la intermitencia propia del sector.

En el nivel individual, además del estudio, se suele realizar trabajo de autogestión, lo que se traduce en jornadas largas de trabajo, aunque con dinámicas más flexibles asociadas a la gestión de los tiempos. El mayor problema en este ámbito es no lograr una buena organización del trabajo y no poner límites entre el tiempo de trabajo, el tiempo familiar y el tiempo de descanso. En este sentido, varios de los trabajadores y trabajadoras aluden en las conversaciones a hitos que les han obligado a tener que tomar consciencia de este tema y aprender a organizarse. Sin embargo, el problema es lograr efectivamente esa organización en el marco de un trabajo intermitente y precario, cuestión que actúa como un factor de riesgo psicosocial, tal como hemos descrito es característico de este sector.

Es así la cosa, o sea - ¿por qué trabajas 12 horas?, ¿por qué no descansas, viejo?-. ¿Cómo querés que descanse?!- si mira, (...) les pagan 60 lucas al mes... O sea, tenemos que seguir trabajando. (...) Sin desmerecer, cachai, pero no nos alcanza (asienten). (TM-RV).

Por, último, la ausencia de recursos para cubrir las distintas tareas para un montaje o proyecto específico muchas veces tiene relación con la valoración que hace la institucionalidad de esos recursos. Uno de los trabajadores o trabajadoras del área cuenta como ejemplo, que en una adjudicación del fondo de la música “el evaluador ponía ahí dentro de los comentarios (...) que, bajo, su mirada había mucha plata destinada a la parte técnica y no tanto a los músicos y músicas” (TMRA).

b) Materiales de trabajo y uso del cuerpo

Tal como se ha mencionado los principales materiales de trabajo del área son los instrumentos y los equipos de sonido.

La ejecución de todo instrumento expone a trabajadores y trabajadoras al riesgo de presentar una enfermedad laboral de carácter musculoesquelética asociada al uso repetitivo de alguna parte de

su cuerpo, así como a la postura adoptada para tocar éste. Se identifica entonces un riesgo en “lo físico (...) como las típicas tendinitis por malas prácticas. Al final esto es como hacer deporte y no hacer elongaciones poh, si igual es hacer cualquier movimiento muy repetitivo” (TM-RB). Más aún si se considera que lo esperado es que a mayor tiempo dedicado a practicar del instrumento, mejore considerablemente la calidad musical de quien lo ejecuta.

Tengo un colega guitarrista que estuvo meses sin poder tocar por una tendinitis, y le dio tendinitis porque ensayó 8 horas diarias ¿cachai? Sin saber, o sea, buscando la perfección, sin saber que podía ser dañino, pasaron los meses, y llegó un día en que no podía mover los dedos. (TM-RB)

En el caso de los equipos de sonido, así como de algunos instrumentos grandes, se identifican peligros asociados al tamaño de estos y, por lo tanto, a exposición a enfermedades asociadas a la carga de peso. Sobre todo, considerando que tanto instrumentos como equipos de sonido, deben ser trasladados, armados y desarmados y, muchas veces, esto lo hacen los mismos trabajadores y trabajadoras que los utilizan. Así en los relatos se menciona la “falta de herramientas para cargar”, porque “en verdad, no corresponde que nadie ande cargando ese tipo de peso y, a veces, por no poder actualizar los equipos, o no tener en mejores condiciones, o los elementos de transporte de los equipos, terminai’ cargando muchas cosas” (TM-RA). En relación con los instrumentos, también se mencionan riesgos asociados a cargar estos en el cuerpo durante largos períodos de ejecución, como es el caso de los y las guitarristas o bajistas quienes suelen sufrir dolencias en el cuello y hombro al mantener colgado el instrumento por largos intervalos de tiempo.

Por último, los movimientos y posiciones por el uso de computadores, pantalla, perillas, teclados y mouse afectan sobre todo a quienes trabajan en estudios de grabación, generando afecciones como la tendinitis, entre otras comunes al trabajo de escritorio.

Respecto a los aspectos asociados al cuerpo, aparecen los problemas relativos al uso de la voz entre quienes cantan, tales como los pólipos y otras afecciones. Se reconoce un proceso de desgaste asociado al uso vocal intensivo de quienes se dedican a cantar: “por ejemplo yo, no sé poh, antes tenía 3 conciertos en una noche y terminaba con la voz así desgastada, porque tocaba con una banda, tocaba con mi otra banda y después tocaba como solista” (TM-RM). Pero también se reconoce que la voz se ve afectada por un desgaste natural a lo largo del tiempo, motivo por el cual se destaca la importancia del cuidado para evitar lesiones, porque tal como se señala en los relatos “los cantantes que tienen un buen entrenamiento saben que tienen que calentar la voz, y si no lo hacen, (es) porque no se dan el tiempo” (TM-RB). Por último, la voz también se ve afectada por otros factores mucho más específicos como el clima. Al igual que por el uso de los instrumentos, sufrir una lesión o enfermedad que afecte la voz, significa tener que parar de trabajar para recuperarse, situación que muchas veces se ve acompañada por el miedo de no poder volver a usarla como antes.

Otra dimensión importante en el área de la música es la audición. La exposición a riesgos en este caso es transversal a la mayoría de las personas que trabajan en el área y, al igual que la voz, la audición no sólo está expuesta a afecciones asociadas a un uso específico, sino que puede sufrir un desgaste a través del tiempo que no necesariamente se puede recuperar.

El impacto en la audición al que se refieren trabajadores y trabajadoras del área, en buena parte se asocia al uso de niveles de volumen superiores a lo recomendado en los procesos amplificados. Esto porque no existe una formación adecuada que permita cuidar los decibeles que se emiten en las producciones y eventos musicales. Al respecto, si bien a través del D594 existe una regulación respecto a la exposición al ruido en los centros de trabajo y del D3811 existe una regulación respecto a las fuentes fijas de emisión de ruido, los y las trabajadoras indican que “no hay regulación, de hecho, ni siquiera en la televisión, porque si uno ve por ejemplo la tele y de repente te aparece un comercial que aparece así con una intensidad sonora horrible y eso no está regulado” (TM-RA). No habiendo tanta claridad respecto a la regulación más específica que afecta a los entornos laborales de esta área, aparece el problema de que la fiscalización es insuficiente para regular estos aspectos.

Por otra parte, no siempre la gestión del sonido de las producciones y eventos musicales están a cargo de personas que cuentan con el conocimiento de estos aspectos.

También las y los trabajadores del área indican que el sonido natural de los instrumentos afecta la audición. La mayor exposición se produce cuando es poca la distancia entre la fuente de emisión del sonido y la persona que lo recibe, como es el caso de los y las bateristas, cuyos oídos quedan a la altura de los platillos o de las orquestas que reciben el sonido de los instrumentos de viento muy cerca, donde también influye el uso de espacios pequeños para ensayar o tocar.

Ahora bien, esta exposición es mayor en tanto las jornadas de trabajo del área pueden llegar a ser muy intensivas en determinadas temporadas o eventos como festivales y conciertos masivos, y es permanente para quienes trabajan en sonido. Así lo relata un trabajador o trabajadora:

A mí me impactó y todavía me dan vueltas sus palabras en la cabeza. No lo puedo superar, porque (nos) decía que el daño auditivo que se *comen* ustedes durante una jornada laboral (que ponte tú son 12 horas la prueba de sonido, montaje, todo el cuento) (...) es lo que se *come* un minero en un mes de faena (...). Entonces fue impactante, yo dije voy a cumplir 40 y voy a estar sorda. (TM-RA)

Por último, trabajadores y trabajadoras de la música dan cuenta de ciertos desordenes del sueño, principalmente asociados a los horarios de trabajo nocturno, que son comunes en gran parte del área. Y en el caso de quienes trabajan en sonido, esto también se asocia a la extensión de las jornadas de trabajo, ya que tal como se relata: “tú podí estar terminando un evento a las 4 de la mañana (...) y a las 8 estai en bodega cargando pa armar el otro a las 9 porque la prueba de sonido parte a las 10.” (TM-RA)

Dinámica del Trabajo

Las jornadas de trabajo del área tienen un ritmo marcado por la necesidad, suelen ser hasta muy tarde incorporando trabajo nocturno y, sobre todo en el caso de las personas que trabajan en sonido, muy largas. Lo primero, está asociado a la imposibilidad de parar o rechazar un trabajo por razones económicas. Pero hay otros aspectos que son propios del tipo de labor que extienden la jornada, como cuando se debe realizar una prueba de sonido temprano y luego esperar para tocar o cuando se toca después de otros artistas. Los técnicos de sonido y montaje son quienes tienen jornadas más largas y extenuantes porque son los primeros en llegar al lugar del evento y los últimos en irse. Cuando los montajes son grandes y en escenarios que se preparan específicamente para el evento, estas jornadas son además muy intensivas. Esta dinámica genera un desgaste importante y expone a trabajadores y trabajadoras del área a diversas enfermedades, incluyendo riesgos en materia de salud mental. El consumo de drogas se menciona como un problema asociado a esta dimensión:

ejemplos de personas que conozco que ya tienen avanzada edad y que producto de no parar, también están fuertemente desgastados, enfermos, y no solamente en la salud mental, sino que también física... con casos no sé poh, de dependencia de drogadicción, de medicamento constante, de controles... (TM-RV)

Otro factor de riesgo psicosocial importante que se observa, asociado a la dinámica laboral del área, es la presión por la autogestión. En las conversaciones se indica que no necesariamente se cuenta con las habilidades para labores administrativas y de gestión, las cuales son indispensables para alcanzar el producto artístico esperado, pero también para difundir los trabajos, conseguir nuevos contactos, y postular a proyectos de financiamiento en un modelo basado en la concursabilidad. Tal como se indica en los relatos, resulta un “desafío tremendo el aprender a ser gestor y administrador” (TM-RB) para trabajadores y trabajadoras de esta área.

En relación con las exigencias emocionales específicas del trabajo, las conversaciones con trabajadores y trabajadoras de esta área que se dedican a hacer música en escenarios dan cuenta de lo complejo que resulta mostrarse en público. En el caso de la música esto se asocia a exponerse,

no necesariamente en un personaje, sino que, en la proyección pública de uno mismo, lo que pone en juego la autoestima, entre otras cosas. Esto se reporta como un factor de riesgo psicosocial muy específico asociado a las áreas artístico-culturales que se desarrollan en vivo y, en el caso de la música, se indica que la exposición es mayor porque este es un aspecto para el que no se preparan, como sí se hace en las Artes Escénicas.

Otro aspecto a mencionar tiene relación con el problema de valorizar este tipo de labor sólo a partir del producto, pero no del proceso creativo y trabajo de práctica que hay detrás. En la música esto implica muchas horas de ensayo y, en este sentido, “finalmente los ensayos también son parte del trabajo y... muchas veces eso no se ve” (TM-RB). Esto, además de precarizar las condiciones de empleo de los trabajadores y trabajadoras culturales, los expone a riesgos psicosociales porque da cuenta de una valoración insuficiente del trabajo realmente realizado por este sector.

Asociado al mito del artista como genio, más que como trabajador, las conversaciones con los trabajadores y trabajadoras de todo el sector dejan entrever esa falta de consideración en diversos aspectos del proceso, así como también el maltrato que reciben al no ser considerados con el mismo estatus que otros trabajos.

Respecto a temas de género se mencionan la especial vulnerabilidad al acoso por parte de las estudiantes que suelen ensayar o ser examinadas en solitario. Esto ha impulsado ciertas acciones del protocolo de género de las universidades para cuidar este aspecto. A nivel laboral se mencionan también aspectos discriminatorios, tales como la invisibilización y descredito de las mujeres en la música, así como las exigencias estéticas que se les realizan a las mujeres que trabajan en escena. Esto también lo reconocen las organizaciones del área que señalan que hay muchos prejuicios asociados a la figura de ser mujer. “Empiezan a darse unas exigencias que en el hombre no. Tienes un grupo y el vocalista puede estar con sobrepeso, tener una ponchera cervecera y todo bien, el loco es buena onda y la voz está todo bien, pero en la mujer hay unos prejuicios. Que no puede ser ni aquí, ni allá. Que no opine mucho, porque también la critican, es mucho más competitivo, muy centrado en el cuerpo, cuestionan sus habilidades “¿tú lo compusiste? ¿de verdad no te ayudaron? (OM).

Por último, también sobresale la dificultad de muchas mujeres de compatibilizar el trabajo con las labores de crianza, tema asociado a la precariedad económica de esta área artística y la dificultad de no asistir a un trabajo frente a una emergencia familiar. Todo estos se consideran elementos que tienen incidencia sobre la salud mental específicamente de las mujeres del área y se configuran como factores de riesgo psicosocial.

Artes Escénicas

Caracterización de oficios y tareas

a) Configuración del espacio de trabajo: emplazamiento y entorno físico

Tal como en el área de la música, el emplazamiento de trabajadores y trabajadoras del área de las artes escénicas es muy itinerante. En este caso, los y las artistas mencionan bastante el uso laboral del espacio personal con actividades que se realizan en las propias casas, tales como: (a) el trabajo de gestión y oficina (preparación de proyectos, administración de fondos, organización, preparación de clases, etc.); (b) las clases vía telemática; (b) el trabajo de entrenamiento físico o mantención corporal (yoga, pilates, acondicionamiento, etc.); y (c) en algunos casos los mismos ensayos. En este entorno, se menciona principalmente el riesgo de la doble presencia, al no poder establecer límites claros entre el tiempo de trabajo, el tiempo personal y el tiempo familiar.

La labor que configura la primera dimensión de itinerancia del área es el ensayo, que se realiza en salas o los mismos teatros que acogen las obras o presentaciones que se realizan. Los trabajadores y trabajadoras del área reconocen bastantes dificultades para contar con los espacios adecuados para esta labor. Esto porque hay pocos espacios habilitados, principalmente en regiones, pero también porque el costo de arrendar salas de ensayo es alto. En el caso de esta área artístico cultural,

es importante considerar que para cada montaje se requieren muchas horas de ensayo, lo que se traduce en necesitar salas de ensayo por varios días a la semana durante los períodos de creación de una obra de teatro o danza. Además, la danza requiere de un trabajo de ensayo permanente en salas adecuadas, es decir, con piso especial de rebote u otro tipo, según corresponda a cada tipo de danza. Esto implica un costo económico muy alto y muchas veces imposible de solventar, así que “de repente no tienes espacio, o no sé, son muy caros los arriendos de los espacios” (TAE-RM). Es por ello, que en las conversaciones del área se indica además que el mismo uso de las salas de ensayo es itinerante, cuestión que reporta un riesgo adicional para estos trabajadores y trabajadoras, ya que además de realizar trayectos diferentes cada vez, deben ensayar adecuándose constantemente a diferentes condiciones espaciales y materiales. Ahora bien, respecto a las condiciones generales de entorno de las salas de ensayo, se mencionan dificultades relativas al tamaño de los espacios para trabajar en grupos grandes y, para el caso de la danza, el problema del tipo de piso. Sobre esto último, en los relatos se da cuenta del déficit de salas de ensayo adecuadas para el trabajo corporal que deben realizar. Pisos de cerámica duros y fríos, con desniveles o con partes levantadas, exponen al riesgo de sufrir lesiones por caídas, tropiezos y falta de amortiguación en los movimientos que implican contacto con el suelo.

Los escenarios constituyen un segundo espacio de itinerancia para el sector, tal como en el caso de la música, aunque existe un uso levemente diferente de estos en el área de las artes escénicas, en tanto hay muchos montajes que se exhiben por temporadas y alcanzan a instalarse por períodos de tiempo cortos en determinados escenarios. Ahora bien, existen también montajes que se presentan una sola vez dentro del área. Este es el caso más común en las giras que se realizan fuera de la ciudad, con montajes que ya han hecho una temporada en su ciudad de origen, de las itinerancias exigidas o postuladas a proyectos del Fondo de la Cultura y de las presentaciones específicas para eventos contratados por empresas, centros culturales o personas particulares. Esto último sucede más en la danza que muchas veces es contratada para presentarse en el marco de eventos de otro tipo (celebraciones institucionales, fiestas de matrimonio o cumpleaños, cierre de talleres, etc.).

En el caso de las artes escénicas, la itinerancia descrita implica riesgos de traslado tanto dentro de las ciudades de origen, como en los viajes que se realizan fuera de la ciudad y que, al igual que en el área de la música, no siempre se asocian a recursos suficientes para externalizar el viaje para que éste pueda ser realizado por un chofer. En este caso se menciona que muchas veces los traslados se realizan en los autos de integrantes de las mismas compañías o equipos de trabajo. Esto significa que parte importante de las veces que se viaja, la conducción está a cargo de los mismos actores, actrices, bailarines, bailarinas o personal técnico que debe manejar después de trabajar muchas horas y/o de manera muy intensa para o durante el montaje.

...cuando uno tiene que hacer función fuera de Santiago (...) por ejemplo tenis función en Talca y a veces no te pueden pagar el alojamiento... 9 horas en auto. Y más encima a veces no tienen traslado, entonces te pagan la bencina y tienes que buscar el auto más o menos grande, donde podamos caber todos cómodamente, porque es un viaje 3 horas para allá, después 3 horas para acá. (TAE-RM)

Esta itinerancia permanente de salas de ensayo, así como de escenarios, implica un ejercicio de adaptación espacial y material constante, que se asocia a la aparición de riesgos de accidentes por desconocimiento del entorno físico de trabajo, así como por las dificultades que implica la adaptación rápida del montaje a un nuevo lugar. En los relatos se indica que no siempre se logra visualizar las condiciones de trabajo que se van a encontrar en cada itinerancia, tanto por la comunicación efectiva que logran establecer con las personas a cargo, como por el abandono con el que se encuentran muchos de los espacios culturales implicados en estas itinerancias.

...es llegar a una sala, eh, a una sala desconocida. Llegar y no saber los detalles técnicos, arquitectónicos, etc. Entonces allí la labor de la persona debiese ser involucrarse en la preproducción, de preguntar: ¿quién es el productor?; ¿quién es el técnico?; ¿quién es la persona que me va a recibir y me va a mostrar el espacio? ...y si yo tengo labores eléctricas,

preguntarle cómo o dónde está ese tablero eléctrico... si está acondicionado legalmente, etc. De ahí empieza la ramificación de detalles técnicos y espaciales que debe saber el mismo actor, el mismo técnico pa' (...) no caer en riesgo. (TAE-RV)

El mal funcionamiento de este procedimiento técnico sorprende especialmente cuando se asocia a problemas de gestión de los centros culturales públicos de algunas localidades. Estos, que han sido construidos en las últimas décadas con una buena inversión en infraestructura, muchas veces no se mantienen funcionando en condiciones óptimas, porque tal como se indica en los relatos:

...las diferencias que hay en las salas, que algunas son muy completas con dos técnicos o tres técnicos dispuestos a ayudarte a montar, pero hay otras que tienen graves problemas. Son tremendas estructuras y están tiradas, sin un técnico que esté para ver cómo funciona. Entonces es súper complejo el montaje. No están las herramientas... los mismos técnicos de la sala no saben ocupar los equipos, porque están yendo para la función específica, no tienen una relación y vinculación con el espacio. (TAE-RB)

En definitiva, según lo indicado, el entorno de trabajo de esta área artística se constituye por las salas de ensayo, los teatros o centros culturales y otros escenarios montados especialmente para eventos o presentaciones puntuales. Muchas veces las salas de ensayo utilizadas son parte de los teatros también, de tal manera que éste es uno de los lugares donde mayor tiempo pasan los trabajadores y trabajadoras de esta área. Tal como se describe en las conversaciones, los teatros suelen ser ambientes oscuros, con poca ventilación y muy fríos. Además, muchas veces estos están descuidados y entonces se les suma que son espacios que no presentan las mejores condiciones de higiene, porque estos lugares abandonados se suelen llenar de palomas o se usan de bodega, aumentando la exposición a riesgos asociados a trabajar en ambientes poco higiénicos y en condiciones de poca ventilación. En los relatos, se identifica además el frío como un factor de riesgo importante de estos entornos ya que aumenta la posibilidad de sufrir lesiones musculoesqueléticas o afecciones a la voz. Esto en el entendido que en las artes escénicas el trabajo lo que se despliega en los escenarios o espacios de ensayo, es principalmente el cuerpo en movimiento, de tal manera que “si (...) no puedes calefaccionar el espacio, los días fríos no hay calentamiento que realmente caliente el cuerpo y entonces puedes sufrir desgarros (...), hasta fracturarte, porque el músculo está haciendo un trabajo extra” (TAE-RB).

Tal como se ha mencionado para el área de música, los escenarios se caracterizan por ser entornos rodeados de peligros asociados a la presencia de distintas alturas, estructuras pesadas en altura para sostener parrillas de iluminación o sonido, elementos escenográficos muy diversos, cables y conexiones eléctricas. A los peligros asociados al trabajo técnico en altura, con objetos pesados y electricidad, se le suman los propios del desplazamiento de los cuerpos en movimiento en escena. Y es que una de las particularidades del área, tiene que ver con ese contacto mucho más directo de distintas superficies del cuerpo con este entorno. En este sentido, la disposición de los espacios y ubicación de los equipos, así como los problemas de mantención que puedan existir en estos lugares exponen a los trabajadores y trabajadoras a riesgos un tanto diferentes a los del área de la música. Un piso astillado o levantado puede provocar una afección o lesión por roce, tropiezo o por el golpe de alguna parte del cuerpo con esa superficie. Asimismo, un espacio húmedo o la presencia de agua en el escenario pueden interactuar con la electricidad que se usa para el montaje mediada por la piel de un cuerpo que se mueve en el escenario. En este sentido, los factores de riesgo asociados a este entorno actúan de manera mucho más directa sobre los cuerpos de trabajadores y trabajadoras del área, generando también consecuencias diferentes, ya que el cuerpo mismo actúa como el ejecutor del trabajo corporal que está a la base del trabajo escénico.

Por último, la mala disposición de estos espacios en función de las necesidades del trabajo propio de las artes escénicas aparece en el relato como un problema que afecta algunos aspectos de la salud física, pero sobre todo de la salud mental, configurándose por lo tanto como un riesgo psicosocial asociado a la inseguridad que presentan las condiciones de trabajo del área. Se hace mención al problema de la funcionalidad de los espacios, especialmente de los centros culturales

públicos locales, ya que se considera que han sido diseñados sin el conocimiento apropiado de cuestiones técnicas y espaciales fundamentales para el desarrollo del tipo de montajes. Camarines alejados del escenario, con espacios de tránsito inapropiados que muestran a los personajes que saldrán a escena antes de lo previsto o muros que no permiten la correcta instalación y funcionamiento del sonido, son ejemplos de este tipo de cuestiones que hacen muy difícil y estresante la adaptación de los montajes, en tiempos que suelen ser muy acotados.

...se construyeron muchos centros culturales que quedaron mal hechos, que no son funcionales. Que quedaron bonitos, pero que no sirven. Entonces, ese tipo de cosas también se logran si hay una persona que sabe y que dice 'tiene que haber una bambalina aquí, no puede ser que haya un muro. (TAE-RM)

En esta línea, el problema de los camarines aparece como un factor de riesgo psicosocial importante. Tal como se menciona en los relatos, el camarín es un espacio fundamental para el trabajo escénico, ya que corresponde no sólo al espacio de estar de los artistas, sino principalmente al lugar desde donde emerge el cuerpo personificado que saldrá a escena. En este sentido, el camarín es también un espacio necesario para vestirse, maquillarse, concentrarse y, en definitiva, realizar la transformación o paso necesario para entrar a escena. La inadecuación de este espacio para ello implica una alta exigencia psicológica para estos trabajadores y trabajadoras, además de una acción que entiende como parte de la violencia estructural que sufren en tanto trabajo poco valorado socialmente. Esto último, lo reportan mucho asociado a los montajes de una sola vez o contrataciones a eventos contratados por parte de empresas, instituciones o particulares.

...a veces no hay espacio por ejemplo para cambiarse y hay que cambiarse con gente que está mirando y viendo cómo te estai transformando, o no hay baños. Hay veces que... “ya, vengan, hagan su show”, pero no hay un lugar donde uno pueda ir a orinar, lavarse la cara, eso también creo que es algo muy importante que no se considera que no somos solamente (...) unos personajes que van. (TAE-RA)

b) Configuración del proceso de trabajo: actividades y organización del trabajo.

Tal como lo hemos descrito para el caso de la música, en las artes escénicas, también hay labores que se pueden realizar de manera individual tales como: (a) el trabajo de gestión o de oficina; (b) el trabajo de investigación; (c) el entrenamiento personal; y (d) el trabajo de talleres y la docencia. Los montajes escénicos en cambio, siempre se realizan en grupo. Ahora bien, el trabajo de interpretación, especialmente en la danza, puede ser también de carácter individual, porque “hay trabajo para un bailarín solo, o sea, yo puedo ir hoy al frente, bailar y pegarme una danza y me van a pagar” (TAE-RA).

En este sentido, el trabajo de montaje en las artes escénicas corresponde a una labor esencialmente colectiva y hay una estructura de funcionamiento bastante clara en ellos. Estos se componen del equipo de producción, por una parte y que corresponde a las personas que se encargan de dirigir, diseñar, y coordinar los distintos aspectos que componen los montajes (escenografía, iluminación, acceso del público, actuación, etc.). Luego del equipo técnico, que es el que monta y ejecuta todo lo relativo a la escenografía, iluminación y sonido. Y, por último, del elenco que corresponde al equipo a cargo de la actuación. Ahora bien, el funcionamiento de esa estructura depende en realidad de cada proyecto, porque tal como se indica en el relato de un actor o actriz del área “hay veces que llegas a un proyecto y efectivamente no tienes que hacer nada... llegai, actuai y te fuiste. Y otras veces no po” (TAE-RV). Es decir, hay montajes y proyectos en los que estas funciones están bien divididas y hay equipos a cargo de cada una, pero hay muchos otros donde “todos hacemos todo” (TAE-RV).

Esto último puede ser porque el proyecto tiene un espíritu más colectivo, aunque gran parte de las veces esto responde a la falta de recursos para cubrir todas las funciones que debieran participar de un montaje escénico. El problema en estos casos es que aumenta la exposición a todos los riesgos implicados en cada una de estas funciones, porque muchas de las tareas se ejecutan sin el

conocimiento suficiente. Además, porque se corren riesgos en el ejercicio de un rol pero que, en caso de accidente, se ven afectados los otros roles que los trabajadores y trabajadoras cumplen en montaje también. Desde la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras, todo esto actúa también como factor de riesgo psicosocial “por la limitancia, creo que eso también genera estrés, como no sé (...) no podía contar con un equipo de 10, 15 personas que sería lo ideal” (TAE-RA).

Esto último aplica también para el funcionamiento de las salas de teatros, universidades o centros culturales y, especialmente, para los centros culturales públicos de carácter local que se han construido en muchas comunas del país, pero que no funcionan adecuadamente con personal idóneo para cumplir las labores que requieren estos espacios para estar operativos en condiciones óptimas y seguras.

...el problema de ahí (...) mandaban cualquier auxiliar a tramoyar, entonces mandaban gente que no tenían experiencia para realizar trabajos en artes escénicas, en danzas, no sabía lo que era una vara, no sabía lo que era un foco. Entonces ahí se confunden los roles en estas instituciones... Entonces nos pasó una vez cuando trabajamos en (...) (el caso) de un tramoya sin zapatos de seguridad, moviendo una gradería... Graderías pesadísimas, que son retráctiles... y el chico con otra persona más estaba moviendo la gradería con unas 'Converse' ... (TAE-RV).

Esto reporta una mayor exposición a riesgos de accidentes laborales, ya que dificulta las labores de adaptación espacial de las obras, así como de la escenografía. En este sentido, resulta necesario valorar la particularidad de cada rol en los equipos de trabajo para los montajes.

c) Materiales de trabajo y uso del cuerpo

Según se indica en los relatos del área, es difícil establecer el uso de un tipo de material muy específico en el trabajo, ya que estos suelen ser muy diversos según sean los montajes. Dependen de la escenografía, el vestuario, etc. Quizás en el caso de algunas expresiones de la danza, esto sea más específico y especialmente en las danzas que requieren de algún tipo de zapatos en particular. Y para el trabajo de escritorio, esto también es más delimitado, ya que se requiere de los clásicos elementos del trabajo de oficina (computador, mobiliario de trabajo, iluminación, etc.).

El uso del cuerpo y su importancia en el desempeño de las labores de las artes escénicas merece una especial atención para entender los riesgos de esta área. El cuerpo “es el instrumento que utilizamos y que afinamos para hacer la pega” (TAE-RM), es decir, constituye la principal “herramienta” de trabajo de las artes escénicas, especialmente en la danza y por lo tanto siempre existen riesgos de lesión, desgaste y aparición de enfermedades laborales asociadas a las labores que realizan estos cuerpos en movimiento.

A nivel biomecánico, los cuerpos de trabajadores y trabajadoras de la danza en su entrenamiento enfrentan altos niveles de exigencia corporal, además de tener que estar constantemente realizando movimientos repetitivos y adoptando posiciones corporales específicas. Esto se traduce en que están permanentemente expuestos y expuestas a sufrir muchos problemas inflamatorios o lesiones. El desgaste físico a nivel musculoesquelético por lo tanto es alto y en la medida que el cuerpo se va lesionando, este proceso va aumentando. En este sentido, es sabido en el área que en algún momento les tocará someterse a algún tratamiento largo y/o de alto costo.

Por lo menos el entrenamiento clásico es muy exigente, entonces uno siempre está propenso a tener muchos problemas inflamatorios, los esguinces son como los más comunes, el dolor en la tibia que son dolores que no te pasan, son crónicos y tiene que ver mucho con el desgaste físico. La tendinitis, la bursitis que son lo que une los huesos con las articulaciones -que también son inflamaciones-, los chasqueos de caderas... no sé, cuando las caderas comienzan a crujir -eso es muy común-, los desgarros, la fractura del bailarín que se le llama cuando se fractura el quinto metatarsiano del pie -eso es muy común, especialmente en la bailarina cuando usa zapatillas de punta o mucho media punta-, la distensión de la espalda en la parte lumbar, los juanetes -que no es una enfermedad es una

deformidad por el uso de las zapatillas o el que usa mucho la planta del pie en descalzo- y la fascitis plantar. Esas son como las enfermedades más comunes de un bailarín y estamos hablando de un bailarín de alto rendimiento (TAE-RV)

El problema es que, para tratar estas inflamaciones o lesiones, los trabajadores y las trabajadoras del área requieren de atención permanente. Todos y todas reconocen asistir permanentemente a sesiones de masoterapia, acupuntura, quiropraxia y kinesiología. Es decir, se asume que la atención médica tradicional y alternativa para el abordaje de los riesgos, accidentes y enfermedades musculoesqueléticas es algo que todo trabajador o trabajadora del área debe estar realizando constantemente a lo largo de su carrera. Pero esto no siempre es posible, ya que tal como lo indican los relatos, “es un gran gasto recuperarse de una lesión, tener terapia, ocuparte de tu entrenamiento, de tu alimentación” (TAE-RM).

Considerando la precariedad económica del sector, la imposibilidad de recibir este tipo de terapias por no poder pagarlas aumenta el riesgo de que las lesiones se vuelvan crónicas. En los relatos se indica: “la gran mayoría tenemos lesiones crónicas por lo mismo, porque no teníamos posibilidad económica de decir voy a hacerme tratamiento y parar de laburar o voy a financiar un kinesiólogo por 15 sesiones” (TAE- RB). A esto se suma la dificultad de acceder a una atención especializada en las afecciones del área, ya que la atención traumatológica general que es la que principalmente utilizan las y los trabajadores del área, no necesariamente conoce los patrones específicos que influyen sobre las afecciones musculoesqueléticas de este tipo. En la salud laboral sí que hay consciencia de que existen actividades especiales para el seguimiento y evaluación de la salud musculoesquelética, tal como el módulo diferenciado para las actividades del deporte y la música que considera el cuestionario Dash, pero en ese nivel al menos no se observa la misma especificidad para los trabajos de las artes escénicas, de tal manera que la pregunta por dicha focalización queda planteada a partir de la experiencia efectiva que tienen las y los trabajadores de esta área.

Este riesgo se agudiza si consideramos la posibilidad efectiva de los trabajadores y las trabajadoras del sector de poder tomarse el tiempo de descanso necesario para recuperarse cuando sufren una lesión y que hemos visto es baja porque no se puede dejar de percibir ingresos sin que haya un pago de licencia adecuada que permita sostener ese período de reposo. Además, se suma que en esta área casi no se puede prescindir de quien ha preparado un rol o realizado un entrenamiento específico. En este sentido, cada cual desarrolla un trabajo específico de largo aliento para poder presentarse (ensayos, caracterizaciones, confección de vestuario, etc.), entonces no siempre es viable reemplazar a estas personas.

En la lógica descrita, el buen entrenamiento y autocuidado permanente del cuerpo se vuelve una exigencia importante para trabajadores y trabajadoras del área. Esto implica, realizar actividades de elongación, desarrollo muscular, fuerza de centro, etc. Pero además cuidar el sueño, la alimentación y realizar rutinas para recuperar lesiones. Todo cuidado en este sentido es importante y la gran mayoría de quienes trabajan en el área tienen incorporados estos aspectos, porque tal como se indica, al final “no podís alimentarte mal, porque vas a estar muchas horas entrenando, además bailando, movilizándote” (TAE- RM). Ahora bien, tal como se indica en los relatos, esto también tiene un costo económico asociado que deben financiar los propios trabajadores y trabajadoras del área.

Quienes trabajan en teatro, por su parte, se ven exigidos en estos aspectos físicos, aunque en menor medida que las personas de la danza. En cambio, presentan una mayor exigencia en el uso de la voz, cuestión que también les implica tener que asumir ciertos cuidados específicos para que no sufran lesiones o enfermedades “más vocales, como afonías, disfonía y eso.” (TAE- RB).

Por último, quienes realizan labores de apoyo técnico y montaje de escenografías presentan riesgos similares a los del área de la música. Riesgo de lesiones o enfermedades asociadas a las labores de carga y descarga, al manejo de equipos de luces y sonido conectados al sistema eléctrico, enfermedades auditivas cuando se trabaja en sonido y exposición al sol cuando se trabaja en montajes al aire libre.

Dinámica laboral

Respecto a las jornadas de trabajo, en las artes escénicas la tarde-noche es el horario de mayor actividad. Esto porque es el horario en el que se suelen exhibir las obras de teatro o danza, se asiste a actuar a eventos y se realizan clases en formato taller. Durante el resto del día se suelen realizar los trabajos de gestión, preparación, las actividades de entrenamiento para el autocuidado o el ensayo personal, los ensayos y las actividades de docencia en escuelas o universidades. Así en las jornadas diarias suelen tener que realizar diversas actividades, muchas veces en distintos lugares y se extienden bastante. Los trabajadores y trabajadoras del área siempre deben trabajar en horarios que para la mayoría de las personas son tiempos de ocio, lo que se traduce en ciertas dificultades para compartir los tiempos de reunión o celebración de las familias o como se indica en los relatos “no estai en un almuerzo familiar, no estai en las cosas importantes, estai un ratito y te vai” (TAE-RA). Asimismo, resulta fundamental para los trabajadores y trabajadoras del área que tienen hijos poder contar con redes de apoyo claras para el cuidado en esos horarios poco convencionales, ya que no son momentos en los que funcionen tampoco las instituciones educativas y de cuidado de las niñeces, configurándose entonces un escenario de riesgo psicosocial asociado al desequilibrio entre trabajo y vida privada.

Otras dimensiones que configuran riesgos psicosociales se asemejan bastante a lo que sucede en el área de la Música. Una de ellas dice relación con el conflicto de roles, ya que durante las jornadas de trabajo los trabajadores y trabajadoras de la Artes Escénicas deben circular entre muchas tareas, muchos lugares físicos y todo ello bajo un alto grado de presión asociado a la necesidad de autogestionar los fondos y los procesos.

...los horarios de ensayo, los de gira, obviamente claro, yo pienso, yo tengo un hijo y cuál es mi red de apoyo, no tengo una red de apoyo, entonces qué va a pasar con la guagua, tampoco la puedo poner en un jardín, ser madre o padre, pero sobre todo madre yo creo que es muy complejo en este trabajo (TAE-RA)

La planificación diaria de las actividades, por su parte, es muy cambiante porque depende de la intermitencia de los proyectos el área. Así hay períodos durante el año que se dedican a la postulación a fondos, otros a la creación y otros que son de exhibición de las obras. Además, los tiempos de estos períodos también son muy cambiantes porque “los proyectos a veces duran meses, a veces duran muy poco (...) Está el carácter estacional, donde se hacen temporadas. Entonces es un trabajo muy intenso durante la temporada y (en) el tiempo entre temporadas hay que cuidarse” (TAE-RV) y dedicarlo a otras actividades.

Esto genera una ansiedad sobre el futuro grande (...) y creo que eso es con lo que uno combate siempre, ¿va a salir esto?, ¿va a resultar?, pero también va a resultar, no sé, tengo mi temporada y se acaba, pero estoy dando mi temporada de un mes, pero hace tres meses que lo estoy dando todo para un mes. (TAE-RA)

La intensidad del trabajo del área varía también según el momento de la temporada en el que se encuentren sus trabajadores y trabajadoras, siendo las temporadas de ensayo y exhibición de las obras las de mayor intensidad. Sobre todo, considerando la autogestión, donde la venta de entradas es lo que le puede dar una mayor proyección de tiempo a ese trabajo que se ha preparado.

A diferencia del área de la música que muchas veces es contratada por la industria de la entretención o por otras empresas para eventos, en las artes escénicas hay una mayor dependencia de los proyectos concursables que constituyen la principal forma de financiamiento de la cultura en nuestro país. El costo de los montajes es difícil de asumir y no siempre se puede correr con el riesgo económico que implica la inversión de éstos. La autogestión en este sentido se entiende de manera amplia, asociada a la necesidad permanente de tener que conseguir fondos para montar las obras. Esto implica trabajar permanentemente en un alto grado de incertidumbre respecto a las posibilidades efectivas de materializar las propuestas creativas “y es verdad que uno es como que siembras en el aire porque es algo, pero ¿qué es?, no es algo, es una cosa etérea, pero no se logra

materializar” (TAE-RA). Esto reporta un riesgo psicosocial importante asociado a la ansiedad, la angustia y el estrés y que presenta características un tanto distintas a las descritas en el área de la Música.

A esto se le suma que las instituciones en las que se trabaja no consideran los procesos que se necesitan para alcanzar los productos escénicos, entonces “trabajar en una institución claramente es estar bajo una presión porque ellos piensan que tú eres una fábrica de ideas, entonces trabajar en un colegio es como “¡hola!, que bueno, mira, mañana una obra” (TAE-RA). Una vez más nos encontramos aquí con el problema de la valoración del trabajo del sector.

Por su parte, el trabajo con las emociones no sólo en el sentido de exponerse al público como en el caso de la música, sino de tener que entrar en estados emocionales específicos durante el trabajo en escena, de los que no es tan fácil salir luego, tal como se indica también en las entrevistas a las organizaciones de artes escénicas. Esto se identifica como un factor de riesgos psicosocial intrínseco de las artes escénicas y en este sentido también se plantea la necesidad de asegurar el apoyo o atención psicológica permanente.

Lo otro, que no se bien cómo se debiera abordar, y creo que es como un problema que quizás no va a tener solución porque requiere de una sensibilidad de parte de la autoridad que nosotros ni siquiera esperamos que exista, que tiene que ver con el desgaste emotivo que nosotros tenemos en realizar esta actividad en particular, el teatro (OAA- AE - Teatro)

Por último, respecto a las situaciones de violencia de género, en los relatos de área se señala que las mujeres se encuentran expuestas a abusos, castings dudosos y en general riesgos asociados a las relaciones de poder muy marcadas dentro del área por las jerarquías que se presentan en los equipos de trabajo. La sola existencia de la figura de la Dirección determina una estructura de poder que puede ser espacio para este tipo de violencias. Además, se menciona la exposición asociada a estar realizando un trabajo con los cuerpos.

...sea, ya no es solo la temperatura, ni el piso, ni el foco. Cuando estamos mujeres trabajando en espacios compartidos, sobre todo cuando trabajamos (de forma) casi 100% física, en nuestro caso, hay alguien que te está mirando y alguien que te quiere meter mano. Tení’ que pensarlo así, lamentablemente. (TAE-RM)

Artes Visuales

Caracterización de oficios y tareas

a) Configuración del espacio de trabajo: emplazamiento y entorno físico

Trabajadores y trabajadoras de esta área artístico-cultural se desenvuelven en distintos contextos para la realización de sus actividades. Si bien el taller se constituye el espacio fundamental de trabajo para la creación de obras, al igual que en las otras áreas que hemos revisado hasta ahora, quienes trabajan en Artes Visuales deben desplazarse permanentemente hacia diversos espacios, tales como centros educacionales, centros culturales, galerías, ferias y museos, entre otras. Así, por ejemplo, uno de los relatos manifiesta que su desempeño artístico se desarrolla en cuatro entornos diferentes: (a) su casa-taller, donde produce obras; (b) la junta de vecinos donde realiza talleres de dibujo; (c) la escuela de Bella Artes y otras instituciones donde realiza labores y estudios; y (d) el ámbito propiamente de la calle, en ferias culturales.

Para la producción de las obras artísticas de artes visuales se requiere de la habilitación de espacios que dispongan de condiciones físicas y ambientales específicas en función del tipo de actividad y técnica artística que desarrolle. Según las experiencias compartidas, la mayoría de los y las artistas de esta área trabajan de manera solitaria en espacios habilitados en sus propios domicilios, desempeñándose en una o más líneas de creación. Las características espaciales para la ejecución del trabajo son diversas y, en su mayoría, responden a las posibilidades de las que cada cual dispone en su entorno domiciliario. En consecuencia, la idoneidad de los espacios de trabajo para la labor que se realiza depende tanto de las dimensiones espaciales efectivamente disponibles, como de las

características de las líneas de creación a la que se aboca cada persona y de las que dependen la utilización de determinadas técnicas y materiales.

En algunos casos los y las artistas cuentan con la situación ideal para trabajar en esta área, que corresponde a habilitación de talleres externos. Pero en la mayor parte de estos no se logra, ya que es algo que depende directamente de los recursos disponibles para solventar el arriendo de inmuebles. En esta línea, una solución muy común es el arriendo de manera colectiva con otros/as artistas. Cabe destacar que durante los meses de Pandemia por el COVID-19, parte importante de los y las artistas que disponían de talleres externos para su trabajo, tuvieron que habilitar improvisadamente espacios en sus propios domicilios. Ahora bien, tal como se nos relata, las condiciones de estos talleres en los propios domicilios no suelen ser apropiadas para el trabajo artístico, situación que implica que no cuenten con medidas de seguridad importantes para el trabajo creativo, así como para las dinámicas familiares.

El tipo de espacio disponible determina además las posibilidades reales en el despliegue de la producción creativa, conformándose un círculo virtuoso entre recursos, espacio y producción. Las condiciones espaciales de base, por ejemplo, restringen o posibilitan las capacidades de desarrollar obras de mayor o menor envergadura: “Entonces se complica, si no tienes los recursos para tener un taller, que sería lo óptimo, y tu trabajo se reduce a un espacio mínimo. Por lo tanto, tú tampoco puedes hacer un trabajo a mayor escala que lo que te permite el espacio” (TAV-RV).

La gran mayoría de quienes disponen de espacios habilitados en su domicilio consideran con distinta magnitud que sus condiciones no son óptimas para la producción de obras. Además de la dimensión relativa al espacio existente para desplegarse y operar distintas formas de expresión, se indican problemas como la ventilación disponible para trabajar con productos tóxicos o la improvisación de ambiente laboral en medio del espacio propiamente doméstico y/o familiar. Tal como se indica, estos aspectos influyen sobre la labor creativa, ya que la limitan. Pero además aumentan la exposición a los riesgos laborales asociados al uso de productos químicos que son característicos de esta labor. La utilización de productos como pinturas y diluyentes en espacios no totalmente apropiados cobra particular importancia en este entorno laboral descrito. En uno de los relatos se menciona: “Yo he trabajado directamente en mi pieza, y he tenido que cambiarme de óleo a acrílico. Si no, me muero” (TAV-RV). En este sentido, los espacios de trabajo en muchos casos se configuran como espacios inherentemente riesgosos como consecuencia de la dificultad de contar con condiciones idóneas y ambientes separados del doméstico para trabajar con productos altamente tóxicos por sus componentes volátiles.

Los espacios de itinerancia de los y las artistas, es decir, en aquellos donde regularmente se exponen las obras y se realizan talleres, también presentan carencias en materia de infraestructura y condiciones de seguridad. Los relatos dan cuenta de centros culturales y/o centros comunitarios que presentan malas condiciones de la instalación eléctrica, humedad de los espacios y falencias o inexistencia de políticas de prevención de riesgos, al menos para quienes no trabajan directamente allí o cuando son espacios con muy pocos trabajadores y trabajadoras de planta fija.

Otras experiencias recogidas para la caracterización de los espacios laborales dan cuenta de actividades que se desenvuelven de manera bastante sostenida en espacios públicos abiertos. Algunos trabajadores y trabajadoras destinan gran parte de su tiempo a la venta callejera de sus trabajos realizados en el taller. Participan así de ferias populares o directamente ubicándose en la calle de forma itinerante con el objeto de acercar las obras al público transeúnte para su venta. Esta labor, de carácter eminentemente informal, sitúa a trabajadores y trabajadoras de esta área artístico-cultural en los espacios públicos, diferenciándose de otras formas de socialización de las obras que se encuentran mediadas por instituciones u organizaciones que habilitan espacios destinados para su exposición. En estas actividades, trabajadores y las trabajadoras del área se encuentran expuesto/as a las condiciones climáticas, ambientales y sociales que pueden facilitar u obstaculizar la actividad. La exposición a riesgos en este espacio laboral se asemeja a los que hemos mencionado para las otras áreas artístico-culturales descritas hasta ahora y que tienen relación con

poder sufrir accidentes de trayecto o robos. Ahora bien, en este caso, el riesgo de sufrir robos adquiere una dimensión un tanto diferente ya que lo que se expone es directamente el producto del trabajo artístico-cultural desarrollado, de tal forma que las consecuencias psicosociales de esta exposición también adquieren un carácter específico asociado a la pérdida de objetos con un alto valor laboral, pero también personal y simbólico.

b) Configuración del proceso de trabajo: actividades y organización del trabajo

En materia de producción de obras artísticas los y las artistas visuales utilizan diversas formas de expresión, cada una de las cuales requiere de técnicas específicas de ejecución. Dentro de las mencionadas en los relatos, se pueden identificar la escultura, pintura, grabación, fotografía, encuadernación, serigrafía, restauración, artesanía de cuero, uso de contenido digital, etc. En algunos casos los trabajadores y las trabajadoras del área señalan desarrollarse en más de uno de estos ámbitos, mientras que hay quienes se focalizan en la especialización sólo de uno de ellos.

La actividad propiamente creativa de producción de obras de esta área artístico-cultural también se combina con otras tareas, tales como: (a) gestión y formulación de proyectos; (b) actividades de enseñanza a través de cursos y talleres; (c) trabajo cultural con comunidades; y (d) socialización, venta y exposición de sus obras. Tal como hemos venido viendo en todas las áreas del sector, esto somete a sus trabajadores y trabajadoras a una importante diversificación de actividades que opera como factor de riesgo psicosocial, al mismo tiempo que configura su exposición a distintos riesgos combinados según las distintas actividades que se realicen.

En el mismo espacio, me muevo también por mis capacitaciones. Trabajo también con capacitaciones para profesores, para distintos ámbitos de gestión, entonces tengo que ir a esos espacios, también puntos de lectura y talleres de artes visuales en Cartagena... En fin, mil cosas. Y, aparte, otro de los espacios medios difíciles, es que trabajo hartito en cárceles.
(TAV-RV)

El ámbito de la socialización y venta de las obras es una preocupación de primer orden para esta área artístico-cultural y configura una particularidad respecto a otras. Los relatos dan cuenta de distintas estrategias adoptadas para llevar cabo dicha tarea.

Por una parte, figura la forma más clásica de difusión de las artes visuales que es la exposición de obras en galerías de arte. Al respecto, en los relatos se constata que en su mayoría las exposiciones o muestras temporales realizadas en estos espacios no son retribuidas. Además, todos los costos y riesgos asociados al traslado y montaje de la exposición suelen correr por cuenta de los propios artistas. Por último, se indica la inexistencia de vínculos formales que les protejan, de tal manera que sólo media una relación comercial con estos espacios asociada a la venta de la obra y donde las galerías cobran una comisión por ello. Esto se traduce en que la mayoría de dichos espacios tampoco cuentan con las medidas mínimas legales de protección, ni se responsabilizan por posibles accidentes que se produzcan durante el montaje de la exposición.

Otro medio de difusión y venta del trabajo dentro de las artes visuales son las ferias abiertas a la comunidad. Estas usualmente implican un pago por parte de trabajadores y las trabajadoras para poder participar con un stand. Este dinero se debe pagar a la organización, situación que es problemática en la medida que con ello no existe garantía alguna en torno a la venta. En este caso, el riesgo psicosocial de enfrentarse a la angustia de pagar sin lograr las ventas para cubrir ese costo o para alcanzar algún tipo de ganancia son evidentes.

Por último, la venta de obras también se asume de manera directa, con la utilización de las redes sociales para la socialización y exposición o por modalidad de encargo, siendo estos los canales más seguros de difusión de los trabajos realizados.

Respecto a la organización del trabajo, esta área artístico-cultural se caracteriza por trabajar en formatos mucho más individuales que las otras áreas descritas. En este sentido, la determinación de horarios y jornadas para el desarrollo de la labor artística propiamente tal es mucho más amable,

porque depende de cada cual y no implica mayores grados de organización con otras personas que a su vez tienen otros horarios disponibles para trabajar. Las variaciones en este sentido dependen más bien de aspectos como la disponibilidad de recursos, las actividades paralelas y/o los trabajos complementarios realizados y el espacio físico donde desarrolla la actividad que puede implicar restricciones horarias.

Por último, la situación intermitente del trabajo se hace evidente en esta área a partir del establecimiento de rutinas cambiantes según los proyectos a emprender. En este sentido se reconoce que no existe una rutina determinada y estable, así como horarios similares de trabajo para todo el sector, sino que estos dependen de las condiciones y costumbres de cada trabajador y trabajadora, además de irse reconfigurando permanentemente. En definitiva, se indica que “no hay una rutina establecida como de lunes a viernes, sino que más bien se va dando según la calendarización de los proyectos y del trabajo personal o la actividad paralela que haga uno” (TAE-RB).

c) Materiales de trabajo y uso del cuerpo

Para la labor de producción de obras, trabajadores y trabajadoras de las artes visuales utilizan diversas técnicas en función de las formas de expresión a las que se dedican, cada una de las cuales demanda determinados usos de insumos, materiales e instrumentos de trabajo. Estas además requieren de ciertas disposiciones del cuerpo específicas para su ejecución.

Respecto a los materiales e instrumentos de producción, en los relatos se da cuenta de uso de sustancias químicas de diverso tipo y peligrosidad, así como de la manipulación de herramientas cortopunzantes. Tanto materiales como herramientas, por lo tanto, requieren de un cuidadoso uso por parte de quienes las utilizan, así como de espacios adecuados en su dimensión física y ambiental. En los relatos se señala, por ejemplo, que para una práctica como el grabado se utilizan materiales solventes, ácidos, resina, alcohol de quemar, acetona y se manipulan planchas calientes. Otras técnicas desarrolladas como el proceso de esmaltado que expone a la inhalación o absorción por piel de polvos tóxicos que deben ser neutralizados a través de equipos de protección personal, como el uso de mascarillas con filtro. Cabe mencionar que dada la exposición a materiales con compuestos altamente volátiles y dañinos para el organismo que se produce con algunas de estas técnicas, estas idealmente deben ser realizadas en espacios abiertos. No obstante, y tal como ya se ha indicado, ante la inexistencia de tales condiciones, trabajadores y trabajadoras de esta área muchas veces desarrollan estas tareas en ambientes cerrados. En la escultura, por su parte, figuran situaciones de riesgo significativas asociadas a la manipulación de material cortopunzante y de máquinas eléctricas como la sierra caladora, además a la exposición a lesiones faciales en el proceso de manipulación del material, motivo por el cual resulta imprescindible la utilización de medios de protección como las antiparras y mascarillas.

En definitiva, junto a la importancia de condiciones ambientales aptas para el trabajo con insumos de alta toxicidad, la carencia de espacios extensivamente adecuados deviene en un problema de seguridad laboral, particularmente cuando se trabaja en espacios pequeños donde se dificulta la cómoda movilidad de quien trabaja en el taller.

Ahora bien, ante la carencia de medios económicos los trabajadores y trabajadoras del área, no logran acceder a insumos y equipamiento adecuados que minimicen los riesgos frente a las sustancias o materiales peligrosos mencionados. En consecuencia, se hace presente la práctica, particularmente en trabajador/as más jóvenes, de proveerse de insumos de menor calidad, como es el caso de solventes de mayor toxicidad, aumentando la exposición a los riesgos mencionados.

Lo que más se utiliza y que la mayoría de los chiquillos está tratando de erradicarlo, es usar parafina o aguarrás. Yo por lo menos en lo personal limpio con aceite de cocina. Es mucho más caro si ese es el problema (...). Pero en general es el aguarrás, el diluyente acrílico, el diluyente Duco, alcohol, alcohol de quemar, acetona, algunos utilizan acetona. Bueno y los

que hacen agua-fuerte, agua-tinta se utiliza el ácido nítrico, ácido de cloruro y otros solventes. (TAV-RB)

Por su parte, técnicas como el grabado requieren de maquinarias costosas difícilmente sostenibles de manera individual, motivo por el cual se suelen compartir instrumentos y espacios comunes, aun cuando dicha práctica pueda traer dificultades de distribución en el espacio y/o disposición de los horarios.

En función de lo descrito, los accidentes más comunes del área se encuentran relacionados con: (a) heridas cortopunzantes por errores en la manipulación de herramientas; (b) lesiones físicas por no contar con elementos de protección personal en la intervención de la materia; y (c) afectaciones corporales y/o respiratorias por mala utilización de productos químicos. A juicio de uno de los trabajadores o trabajadoras, en la técnica del grabado se sintetizan varios de los riesgos mencionados:

El grabado debe ser la técnica más riesgosa en todo, todo es puro riesgo físico, cortante, punzante, contuso y la mezcla de ellos. Y hay ácidos, hay electricidad, todo. Todo eso es altamente riesgoso y, por otro lado, altamente contaminante. O sea, el riesgo no solamente uno lo genera para uno mismo, sino que para la comunidad. Aún hay gente que agarra los ácidos nítricos y lo tira a la cañería, ¿cachai?. (TAV-RM)

Otro tema que fue relevado respecto a la manipulación de elementos peligrosos, es el estrés y ansiedad que se vive al exponerse a los riesgos mencionados y que ponen en evidencia la inseguridad de las condiciones de trabajo del área. En este sentido, la concentración mental y la predisposición resulta importante para el trabajo que se realiza, ya que cualquier descuido puede generar situaciones de accidentabilidad.

En el ámbito de lo biomecánico, en los relatos se hace mención a diversas dolencias y lesiones físicas que varían según el tipo de actividad o técnica realizada. Estas dependen de los movimientos y cargas asociadas al uso de determinado equipamientos o materiales, de la utilización del espacio y de las propias costumbres adoptadas para la ejecución de movimientos. En esta línea, se mencionan las acciones repetitivas para trabajar los materiales como una importante fuente de lesiones musculoesqueléticas al provocar desgaste físico, como es el caso de la tendinitis en el uso del telar. También se mencionan las lesiones y dolencias en piernas, espalda, columnas y, de manera muy extendida, en los brazos, situación que es bastante transversal por la posición vertical con la que se trabaja en muchos de los casos. Ahora bien, el frío aparece como otro factor de riesgo en actividades que demandan poco movimiento, ya que favorece la aparición de lesiones y dolencias musculares, sobre todo cuando no se cuentan con adecuaciones climáticas al interior de los espacios. El desgaste en la vista también se menciona como problema recurrente, tanto por trabajos que demandan mucho tiempo sostenido frente a la pantalla como el caso de quienes se dedican a expresiones de arte más asociadas a lo digital, como por la cantidad de horas que se trabaja o malas condiciones de iluminación.

En otra dimensión, la voz también se ve afectada en esta área, pero en trabajos muy específicos como el de los museos y el de la docencia. Afecciones como la disfonía y afonía se hace presente cuando estos trabajos implican exponer para muchas personas.

Por último, la carga y movimiento de materiales o equipamiento también aparece como un importante factor de riesgo corporal, tanto en lo que refiere a la realización de movimientos cortos con materiales pesados durante el trabajo en el taller, como el que deben realizar durante el traslado a otros espacios. Esto expone a trabajadores y trabajadoras del área a sufrir lesiones asociadas al esfuerzo físico por sobrepeso o malas posturas y su presencia es mayor en ciertos tipos de expresión como la escultura. Como se planteó anteriormente, los traslados son en su generalidad de responsabilidad individual y, en la gran mayoría de los casos, se realizan de manera autogestionada, sin posibilidad de contar con servicio de fletes apropiados. Además, ante la eventualidad de tener accidentes de trayecto, este no se encuentra cubierto. Según se pudo constatar, en la mayoría de

los casos, las exposiciones o muestras temporales además de no ser retribuidas económicamente, carecen de vínculos formales que protejan a los trabajadores o las trabajadoras y a su obra, por lo cual, todos los costos y riesgos asociados, tanto al traslado y montaje de la exposición, corren por cuenta de los y las artistas. Esta situación es ponderada en los relatos como extremadamente injusta en la medida en que son precisamente las obras artísticas los medios que permiten a las galerías estar en actividad.

Uno no puede ser como el circo pobre, tienes que hacerlo todo. Tienes que hacer el bastidor, hacer la obra. Yo cuando expuse en el reloj, el año pasado parece, y fue súper tremendo para mí porque cuando iba a exponer me ofrecieron de todo. Y llego el día y tuve que pedir la escalera para poder montar, porque no hubo nada, ni siquiera coctel, ¿cachai? Entonces te das cuenta de que en tu trabajo inviertes un millón de experiencia... Este es un trabajo, tiene tiempo, hay plata, materiales, ¿cachai? Estoy aquí montando, que no es mi pega. Es mi trabajo, pero no es mi pega. O sea, todo lo que hice para esa exposición era la pega de la persona encargada. O sea, yo le hice la pega a ella para adjudicarme ese trabajo. (TAV-RV)

Otra consideración que también es mencionada como factor de riesgo, asociada directamente a los medios de trabajo, es la exposición de materiales y equipamiento a eventuales robos, por carecer de medios y procedimientos de seguridad apropiados y de algún tipo de seguro que pueda cubrir dicha situación ante el siniestro. Esto implica un factor de riesgo psicosocial, que se suma a los otros que configuran la precarización generalizada del sector.

Dinámica de Trabajo

La dinámica laboral dentro de sector de artes visuales es bastante diversa y se encuentra determinada por el o los tipos de empleo que se realizan en esta área, sea en el ámbito de la producción creativa o en otro tipo de actividades. El trabajo predominantemente en solitario que caracteriza el oficio, se traduce en que las exigencias, los tiempos y los ritmos de trabajo adquieran distintas expresiones según las características personales.

En algunos casos, predominan dinámicas de trabajo intensivas en lo que refiere al manejo de los tiempos, particularmente entre quienes se desempeñan en diversos proyectos laborales. Uno de los problemas que se mencionan asociados a la disposición de jornadas extensas de trabajo, es que se hace muy difícil articular de manera ordenada la labor creativa destinada a la producción de obras con la realización de otras responsabilidades laborales, primando cierta desorganización e improvisación en la programación de actividades según criterios de urgencia.

...me cuesta mucho ordenarme en el trabajo. Me levanto y voy a trabajar... en lo que tenga ganas en el fondo. A pesar de que a veces hay proyectos que hay que lograr en una temporada, pero siempre estoy como con muchas cosas al mismo tiempo. Ahora preparando una expo para octubre, tengo que viajar a Lebu, talleres después online, como que... he aprendido que tengo que estar haciendo muchas cosas al mismo tiempo para poder sobrevivir. (TAV-RB)

Ahora bien, dado el tipo particular de fluctuación que adquiere la actividad artística de esta área, es posible identificar una dinámica laboral que consta de momentos de aceleración y desaceleración, en tanto van apareciendo demandas y urgencias en momentos determinados. En los casos donde los y las artistas realizan sus actividades laborales al interior de los domicilios, el límite entre el trabajo propiamente tal y el tiempo de ocio o descanso se vuelve bastante problemático, especialmente cuando confluye la intensificación o aceleración de actividades por compromisos sujetos a fechas de entrega determinada, ya que según se relata no logran desprenderse mentalmente del trabajo.

Esta situación relativa al trabajo en casa se vuelve particularmente estresante para las artistas mujeres, en tanto aumenta las dificultades en torno al fenómeno de la “doble presencia”. Se configura entonces como un riesgo psicosocial. Junto a las actividades propiamente laborales y creativas, estas asumen mayoritariamente las responsabilidades domésticas y de cuidado familiar,

particularmente cuando hay presencia de hijos e hijas. Esto se vuelve aún más problemático cuando en los domicilios no se cuentan con espacios aislados respecto al entorno donde transcurre la vida familiar. A su vez, en el caso de las parejas, aun cuando las labores de cuidado y reproducción familiar sean llevadas a cabo de manera equilibrada, usualmente, prevalece una mayor carga de responsabilidad para las mujeres.

Según algunas de las experiencias relatadas, cuando hay presencia de 'multiempleo' el trabajo propiamente creativo de producción de obras artísticas es desarrollado de manera flexible, fragmentada en función de los intervalos de tiempo disponibles y en consideración de otras actividades prioritarias según compromisos laborales. En estos contextos, la labor creativa adquiere un sentido liberador para los y las artistas en virtud del control personal que pueden hacer de los ritmos de ejecución. No obstante, cuando esta labor se encuentra sujeta a tiempos límites de finalización, comienza a figurar la presión y la intensificación de la actividad para dar cumplimiento a los plazos. Se genera entonces un factor de riesgo de sufrir estrés laboral, debido al aumento de la presión hacia el trabajo creativo, que es difícil de sortear en el entendido que este tipo de trabajos dependen en parte importante de la inspiración creativa que según se caracteriza en los relatos, emerge en momentos determinados y con relativa espontaneidad, de tal forma que no es reductible a un esquema de horarios.

Tú podís estar todo el día tratando de trabajar, tratando de tener ideas, ¿cachai? Y cuando te llega, te llega tarde... Yo creo que nos pasa a todos, que si estamos en la casa tenemos otras actividades, y cuando logras conectarte ya son las 7 de la tarde, o de noche... Pero ese momento en que se dio, no es como un trabajo que entraste a las 8 y saliste a las 6. (TAVRV)

Contrariamente a las situaciones anteriormente descritas, en el caso de los trabajadores y trabajadoras de esta área que se desempeñan bajo regímenes de dependencia y regularidad, como es el caso del trabajo en museos, se evidencia una mayor capacidad para administrar los tiempos de trabajo a través de la jornada laboral. Además, contar con una mayor estabilidad de ingresos permite la programación del trabajo a mediano o largo plazo. La mayoría de los y las artistas independientes, en cambio, funcionan bajo un horizonte de carácter más cortoplacista. Ahora bien, a juicio de los trabajadores y trabajadoras, esta característica del trabajo de esta área no solo contribuye a cierto descontrol sobre el manejo de los tiempos al interior de una determinada jornada laboral, sino que también afecta las posibilidades de descanso. Una práctica que aparece en los relatos como común en el caso de la participación de artistas en proyectos colectivos, es la programación de actividades y reuniones los días domingo, situación que es calificada autocriticamente como una mala práctica porque atenta contra el descanso, los tiempos necesarios de ocio y las relaciones familiares. Asimismo, se considera que contribuye a cierta desprofesionalización y banalización del trabajo, porque "es como —(...) ¡quiero tener un feriado! —, y te salen con — sí, pero es que ustedes saben que el trabajador independiente no sabe lo que es un feriado —." (TAV-RM)

Un aspecto relacionado con lo indicado es la presión que en el escenario descrito muchas veces sufren los trabajadores y trabajadoras del área por acelerar los procesos creativos y/o la ejecución de obras y productos. Esto es relevado críticamente por trabajadores y trabajadoras en las conversaciones sostenidas, ya que según indican los y las exponen a sufrir incidentes que atentan contra su seguridad, particularmente en lo que refiere a la manipulación de insumos y herramientas de trabajo. Como plantea una de las personas, el trabajar apurado o apurada puede implicar usos inapropiados en la utilización de herramientas potencialmente peligrosas, constituyéndose como un factor de riesgo de sufrir accidentes de trabajo.

Otro punto identificado que incide en la dinámica laboral es la tensión entre la creación de obras propiamente tal y el de la actividad de gestión que la gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras el área debe manejar para poder mostrar y vender la obra. Además de la recarga laboral en cuanto a la producción, el tiempo de trabajo destinado a la gestión genera particular frustración cuando no se consigue la venta de las obras, la inserción en el mercado, ni la consecución de fondos públicos.

El oficio de gestión, a nivel comercial e institucional, es considerado para la mayoría como dificultoso y estresante, ya que requiere de competencias técnicas tanto para el manejo burocrático (por ejemplo, para la postulación de fondos), como para el desenvolvimiento y actualización en el mercado cultural. Esto a pesar de que es común hoy día considerar como prioritaria la necesidad de formarse y especializarse en el manejo de estrategias en esta dimensión. En este sentido, se releva la importancia que tiene el conocimiento en materias de gestión, tanto en el manejo técnico para el diseño y postulación a proyectos y fondos concursables, como en el desenvolvimiento propiamente comercial para la socialización y venta de las obras, ambos aspectos centrales para optar a recursos económicos. Pero también se alude a la presión que significa la permanente actualización para poder insertarse en la industria cultural o en el circuito galerístico, a veces, a contramano de sus propios intereses o valores personales. La sensación de incompetencia, culpa y frustración incide de manera determinante en la salud mental de los y las artistas.

...si trabajas en el área del arte, si tú no sabes gestionarte, es muy difícil. Porque, claro, uno puede ver a los más cercanos... Uno trabaja, hace su trabajo, pero además uno tiene que venderlo. Pero no todos tenemos la competencia para poder hacer esa pega, ¿cachai? Y eso dificulta y genera un drama en el sentido mental, porque te sientes incompetente, ¿cachai? Pero tú estás trabajando, no eres un tipo que no trabaje, no eres flojo, no estás echado todo el día, no. Tú trabajas, uno trabaja, se levanta, con su ritmo, todo. Sabiendo que no vas a vender, que no tienes un lugar, pero no tienes la competencia como para poder además agarrar tus cosas, ir a una galería que no te la van a recibir porque tienen una tendencia distinta, en fin. Ese aspecto también... Yo creo que muchos compañeros no tienen esa expertiz, de cómo resolver el tema del mercado. Y eso genera mucha frustración, porque sientes que eso es por tu culpa. (TAV-RV)

La postulación a fondos concursables, a juicio de ciertos artistas, genera una dinámica de disputa entre creadores y creadoras, en la medida que “tengo que estar viendo cómo tengo que competir contra el trabajo que él hace y mejorarlo, perfeccionarlo y superarlo para poder tener fondos” (TAV-RA). Esta situación visibilizada en los relatos contribuye a generar un escenario de malestar laboral, en tanto genera tensiones artificiales entre colegas del rubro y desvirtúa el sentido que tiene la práctica creativa.

Por último, a juicio de trabajadores y las trabajadoras del área, también el carácter predominantemente individual de las artes visuales tiene como consecuencia la prevalencia de cierta cultura competitiva que es reacia a la constitución de vínculos solidarios. Esto a diferencia de lo que sucedería en otras áreas de las artes y la cultura. Dicha competencia e individuación, en ocasiones se encuentra atravesada por dinámicas verticalistas, donde el prestigio de ciertas personas dentro del círculo se manifiesta en situaciones de poder que pueden darse de manera sumergida y sutil: “Entonces, en esto que hablábamos donde hay situaciones de acoso, de tener que lidiar con millones de personajes, ¿cachai? Igual estás como en una situación como de desmedro de poder, porque si tal artista de tal renombre... No sé, habla mal de ti, cualquier cosa, ¡fuiste como artista!” (TAV-RM)

Artes Audiovisuales

Caracterización de oficios y tareas

a) Configuración del espacio de trabajo: emplazamiento y entorno físico

El trabajo audiovisual se caracteriza por su naturaleza dinámica, con el predominio de altos niveles de movilidad de los trabajadores y las trabajadoras del área en función de los entornos y contextos que se utilizan como motivo o escenografía de las producciones en esta área artístico-cultural. Esta movilidad también responde a las necesidades dadas por el desarrollo de proyectos simultáneos por parte de un equipo de trabajo o por la naturaleza propia de cada género dentro del área.

Según los testimonios recogidos, el trabajo “en terreno” para la producción de obras audiovisuales es un pilar central dentro del trabajo y dependiendo de las características del proyecto, demanda traslados a distintas locaciones y zonas geográficas. Esto es particularmente preponderante para quienes se desempeñan en el género documental, donde usualmente se requiere de un importante despliegue territorial. Aunque también en el de ficción, porque dependiendo de las particularidades de la producción, esta puede adoptar formas muy itinerantes y requerir de escenografías en distintas locaciones para el desarrollo del rodaje.

Ahora bien, dependiendo de la fase del proceso de la producción audiovisual, también se ejecutan actividades laborales en espacios fijos. La pre y postproducción se suelen realizar en la oficina de la productora a cargo o en espacios de trabajo habilitados en los propios domicilios de los trabajadores y las trabajadoras del área. En la etapa de preproducción se generan las condiciones de base del proyecto, tales como construcción de guion, contactos, contrataciones, adquisición de recursos y equipamiento, etc., de tal manera que muchas actividades se realizan a través de trabajo de oficina con especial énfasis en materia de gestión y elaboración del proyecto inicial. En la postproducción se realizan los trabajos de procesamiento y edición del material grabado, de tal manera que corresponde a un trabajo que requiere del manejo de equipamiento digital.

Es usual por lo tanto la alternación entre trabajo fijo y el trabajo en terreno, en una dinámica de ida y vuelta donde pueden sucederse semanas de despliegue territorial y otras de trabajo de escritorio. La variabilidad de esta dinámica está dada por necesidades propias del proceso de trabajo de un proyecto determinado, así como por la aparición de demandas y/o contingencias laborales específicas durante el desarrollo de cada producción.

En lo que refiere a las características de los entornos físicos donde los trabajadores y las trabajadoras realizan el trabajo audiovisual se puede evidenciar condiciones complejas para el desarrollo laboral, algunas determinadas por las características propiamente geográficas y climáticas de los zonas o territorios de trabajo (particularmente cuando se trabaja al exterior) y otras por las condiciones de infraestructura de los espacios utilizados para la ejecución de las actividades.

Relativo a la primera dimensión, se reconocen diversos riesgos asociados al trabajo en terreno, que muchas veces resultan difíciles de controlar o que requieren de medidas preventivas que no siempre son consideradas. Uno de los aspectos es la exposición de temperaturas extremas en función de la zona geográfica donde se esté trabajando, así como otros aspectos de las condiciones propias de cada lugar. Especialmente compleja resulta la exposición a la radiación ultravioleta de origen solar. Por otra parte, se menciona la exposición a peligros en el caso de la producción en zonas urbanas, tal como a los riesgos viales derivados de grabar cerca de vías de circulación de vehículos o transportes.

...cuando estás en exteriores, por ejemplo, estás en la calle, siempre te están cuidando, estás en una parte acotada, pero hay tráfico alrededor y muchas veces estás filmando muy pegado a autos que pasan y se devuelven, y muy muy cerca de dónde estás tú, muy muy cerca (...) Estábamos grabando al lado de La Moneda, entonces en una de esas perpendiculares ahí de La Moneda, no me acuerdo como se llama, estaba cortado, pero cortado en toma, y cuando no estaba cortada, todo el rato estaba el equipo de producción, "auto, auto, cuidado", y tú no te das cuentas, porque como están tan *embestido* en tu pega que cuesta, te aíslas un poco ¿no? Entonces vas a buscar algo, y cruzas, pero realmente va pasando una moto, el delivery, ¿me entiendes? (TAUV-RM)

Un caso particularmente extremo a considerar es el trabajo realizado en zonas mineras, donde el territorio es muy hostil, aunque en la mayoría de los casos se requiere al menos del cumplimiento de estándares particulares de seguridad establecidos por las empresas contratantes, así como por la cultura de la seguridad propia de esta zona.

...a veces las empresas solicitan los exámenes pre ocupacionales también, porque estamos en altura eh, también el tema de la parte de conducción, solicitan cierto como "pases" para

que uno pueda también estar en estos tipos de territorios que igual son hostiles, sobretodo en el trabajo de minería, porque igual ahí está el tema de los camiones, los accidentes de, cualquier lugar, es como, también en faena, por ejemplo nos pasó en una producción que tuvimos que trabajar dentro ..., hacer un recorrido por la faena, y... no sé, cayó polvo de una correa que estaba pa abajo y caía polvo, caía polvo igual, era muy peligroso también, porque podía (afectar) no sólo por el tema de las cámaras sino que también por el tema de la polución. (TAUV-RA)

Otro aspecto del que dan cuenta los trabajadores y trabajadoras del área respecto a la configuración de sus espacios de trabajo tiene que ver con las consideraciones relativas a la disponibilidad de recursos e infraestructura para el desarrollo de los proyectos. Esto en el entendido que se deben realizar rodajes en espacios naturales o en la vía pública y que en estas producciones se deben instalar todas las condiciones para el funcionamiento del equipo de trabajo considerando diversas situaciones. Así por ejemplo se mencionan carencias de infraestructura en el trabajo en terreno, como es la inexistencia de baños. Situaciones como esta pueden definir que la labor se realice en espacios más o menos precarios, influyendo sobre las propias condiciones en materias de salud y seguridad de quienes participan. En todo caso, y salvaguardando diferencias en torno a los recursos, tamaño y despliegue existentes para la producción audiovisual, existe cierto consenso sobre el hecho que la particular forma de itinerancia de esta área artístico-cultural configura espacios de trabajo riesgosos en la medida que estos deben instalarse en los entornos más diversos.

En esta lógica, la poca disponibilidad de recursos se traduce en dificultades para que productoras o equipos de trabajo realicen visitas previas a lugares donde deben realizar grabaciones, implicando que muchas veces se deban improvisar ambientaciones para el trabajo de una producción audiovisual. El desconocimiento de las condiciones ambientales e infraestructurales puede significar la aparición de riesgos asociados a diversos aspectos, como por ejemplo en cuestiones eléctricas (instalaciones, amperaje) o de la estructura de paredes y techos de los inmuebles cuando se trabaja en tomas de altura, etc.

Dentro de las problemáticas identificadas como más usuales para el desarrollo de los rodajes, se encuentra la exposición y atochamiento de cables en los set o espacios de grabación, siendo una fuente de accidentabilidad recurrente por tropiezos en el marco de una dinámica interna usualmente apresurada. Ciertamente, el espacio de trabajo en la producción audiovisual se encuentra directamente condicionado por la disposición y uso de insumos y equipamiento, resaltando riesgos en materia de instalación eléctrica, uso de parrillas de iluminación, sustancias tóxicas, ruido ambiental, etc. El trabajo de producción colectiva bajo ritmos acelerados en un entorno usualmente copado de equipamiento deviene en un espacio particularmente riesgoso.

Según los planteamientos recogidos, la adaptación de trabajadores y trabajadoras al entorno de los sets de producción es un proceso progresivo adquirido con la práctica y donde se van asimilando los riesgos existentes en la medida en que se cuenta con mayor experiencia de trabajo. Otros temas mencionados respecto a los espacios de trabajo, es la presencia de plagas de ratones o de arañas, motivo por el cual, el cuidado, inspección y limpieza se torna de vital importancia.

La evaluación realizada acerca de los set o estudios de producción audiovisual da cuenta de diversos aspectos insatisfactorios a considerar en materia de seguridad laboral y de la necesidad profundizar en medidas preventivas para el desarrollo de la actividad.

...no es tan fácil contar como, por ejemplo, con un estudio en donde tengai enchufes en cada esquina para poder enchufar las cosas, no sé poh, a veces las techumbres no son tan altas como para tener una parrilla adecuada de luces eh... entonces en nuestro caso sí hemos ido averiguando con el tiempo qué nos funciona más a nosotros. Pero... no sé, detalles a veces como que sí tenemos harto cuidado como que no se caliente demás el foco, de tratar de tener las guías lo más despejadas posible, porque trabajamos con harto cable, harta luz. Pero yo en mi formación profesional de la universidad claro, recibí pequeñas nociones de seguridad, pero

siempre en un entorno ideal de trabajo, o como una producción estándar pa' arriba y eso, en regiones a mí parecer no es tan fácil de cumplir. (TAUV-RA)

Por su parte, el entorno de trabajo en las otras fases de desarrollo audiovisual (pre y postproducción) se caracteriza por exponer a trabajadores y trabajadoras a una alta irradiación de la luz proveniente de las pantallas utilizadas para realizar el trabajo de gestión, planificación y edición, configurándose como una fuente de riesgo especialmente para la vista.

b) Configuración del proceso de trabajo: actividades y organización del trabajo

Como se mencionó con anterioridad, las actividades y tareas desarrolladas en el campo audiovisual, así como la duración de los proyectos depende de factores de diverso orden como el tipo de orientación, objetivo y especialización de la productora o proyecto, las capacidades técnicas y recursos disponibles y género de la producción (ficción, documental, videos musicales, publicidad, videos corporativos, etc.).

Dentro de las actividades que son parte de la producción audiovisual, se pueden identificar: (a) la investigación y la escritura o trabajo de guion; (b) la producción o gestión de elementos y personas para el montaje del proyecto; (c) el trabajo técnico de sonido, iluminación y escenografía; (d) el trabajo de cámaras; (e) el trabajo escénico de actuación; y (g) la Dirección, edición y montaje audiovisual. Otras actividades identificadas en función de lo trabajos realizados son las relativas a la docencia académica y talleres para público general.

Las productoras audiovisuales abarcan proyectos de diversa magnitud y contenido, dependiendo de cuestiones como su focalización hacia uno o más géneros artísticos y de la conformación de equipos de trabajo. Algunas productoras, en función de sus capacidades y de su tipo de orientación hacia el mercado, desarrollan producciones en diversos géneros audiovisuales, mientras que muchas de ellas se asocian a líneas más específicas de desarrollo artístico. Por su parte, la organización y duración del proceso de trabajo presenta variaciones según determinados géneros, así como según el despliegue técnico realizado. En cualquier caso, la disposición de recursos resulta central para la planificación de las actividades, así como para las condiciones asociadas a su realización.

Si el trabajo se realiza en equipo o de manera individual, depende de la envergadura de las productoras y/o proyectos, aunque las tareas requeridas para las fases de producción suelen requerir de un despliegue logístico que se hace en equipo. Según se deja ver en los relatos, en su mayoría, esto implica la definición de roles y tareas bastante claras, la interdependencia de algunas funciones y la disposición de una estructura vertical de mando. En este sentido, se puede observar que esta área artístico-cultural presenta la estructura y organización del trabajo en equipo mucho más definida que todas las áreas revisadas.

En los equipos más pequeños, usualmente autogestionados y con recursos limitados, esta estructura no siempre existe y las condiciones para desarrollar el trabajo son bastante más precarias. Quedan quedando entonces los trabajadores y trabajadoras de estas producciones mucho más expuestos a riesgos en materia de salud y seguridad. En los relatos se menciona que en Chile la dotación de recursos humanos es mucho más reducida que las producciones internacionales, lo que se traduce en la concentración de acciones grandes en pocas manos. Esto constituye un factor de riesgo del área ya que implica el sobre esfuerzo físico de los equipos.

En Chile en la mayoría de las producciones se trabaja por equipos formados por 3 a 6 eléctricos. En las industrias más desarrolladas... USA, México, Colombia, los equipos de eléctricos son 3 a 4 veces más numerosos que en Chile. Esto implica que estos técnicos deben realizar un enorme esfuerzo físico que desgasta bastante su salud. Además de iluminar los diferentes sets de cada jornada, deben descargar, trasladar al set, montar, desmontar y volver a guardar todo. Eso muchas veces implica subir y bajar escaleras, montar andamios, cargar pesado equipamiento y muchas veces realizar horas extras. Problemas musculoesqueléticos son los más habituales en este grupo. (TAUV-RM)

Ahora bien, es el equipo de producción quien determina la división y distribución de las jornadas de trabajo, definiendo horarios de grabación, corte de cámaras, montajes, desmontajes, comidas, etc. De esta manera, existen responsabilidades y tiempos distintos al interior de cada equipo de trabajo, dependiendo de las necesidades técnicas y de los imprevistos que puedan surgir en el rodaje. Cuando las productoras realizan su trabajo en estudios o set fijo, la división de los tiempos del equipo en función de las tareas a desarrollar se puede realizar de mejor manera. Sin embargo, cuando el trabajo se lleva a cabo en otras zonas o localidades, deben trasladarse los equipos completos en rangos de horario mucho mayores, generando importantes dificultades para racionalizar los tiempos de trabajo de los y las integrantes del equipo.

Hay un tiempo ocioso perdido de ciertas funciones en el set (...) que es una lata, porque necesitas espacio para tener a esa gente (...). Y ese no es poco (...) es que depende mucho del lugar, depende mucho del objeto de filmación, (...) donde esté. Porque si está en un estudio en la ciudad tú los citas diferidos, pero si tú estás teniendo que trasladarte de lugares, lo más probable es que los lleves de a grupos. Entonces está bien, tú puedes llevar temprano al que necesita reconocimiento de lugar: actores, asistentes, los cabezas; y los jefes de áreas, a veces llegan un poquito después que sus montajistas. (TAUV-RM)

Independiente de esto, los equipos deben ir adaptándose a los requerimientos de la producción asociados por ejemplo a la necesidad de aprovechar al máximo el tiempo de uso de una locación, a resolver un problema en terreno o a la extensión del tiempo de grabación que se puede producir por no conseguir las tomas adecuadas, entre otras. Esto puede repercutir en que la dotación de equipos sufra imprevistos y modificaciones que alteren sus dinámicas de funcionamiento, generando como consecuencia la sobrecarga de trabajo o la transferencia de responsabilidades. Esta flexibilidad propia del trabajo audiovisual puede entonces configurarse como un factor de riesgo psicosocial asociado a estos factores.

c) Materiales de trabajo y uso del cuerpo

La producción audiovisual se sostiene en equipamientos y materiales de trabajo diversos, según sea la actividad a realizar. Los trabajadores y las trabajadoras se refieren al uso de equipamiento tecnológico para la producción y post-producción (audio, video, iluminación, edición, etc.), de instrumentos y herramientas para la instalación escenográfica y de montaje del set de grabación (escaleras, taladros, martillos, serruchos eléctricos, etc.), entre otros. También se menciona el uso intensivo de celular el cual determina buena parte del trabajo de gestión realizado para producir el rodaje.

La revolución constante de la tecnología implica la necesidad de actualización de los medios digitales de trabajo, sobre todo para las organizaciones que compiten en el mercado. La necesidad de contar con instrumentos que mejoren la calidad de imagen y sonido es crucial para los exigentes estándares de producción, a la vez que, permiten mayor rendimiento de carácter cuantitativo y cualitativo en el desarrollo del trabajo. En suma, tal como lo manifiestan los trabajadores y las trabajadoras del sector, esta es una exigencia que se debe asumir para acceder a la generación de productos con mayor calidad y, por lo tanto, es fundamental para afrontar tanto la demanda de productos y servicios, como para participar en festivales o cumplir los estándares para postular a concursos.

El uso y cuidado de este equipamiento se torna fundamental, particularmente en un contexto donde la mayor parte de los trabajadores y las trabajadoras, sea de manera dependiente o independiente, utiliza sus propios equipos sin contar con ningún tipo de protección o seguro ante el desgaste por el uso, la eventualidad de accidentes o los robos. Si a ello le sumamos que estos equipos son particularmente costosos y, tal como manifiestan lo/as artistas, implica mucho esfuerzo y trabajo conseguirlos, se puede entender que a veces priorizan su cuidado por sobre el de los propios trabajadores y trabajadoras. Al respecto se indica en los relatos: *“hasta lo humano pasa a ser absolutamente (...) recuperable, pero la cámara...no”* (TAUV-RB). Tal como en el caso de las otras áreas hasta ahora descritas, esta inseguridad de sus condiciones de trabajo se traduce en un factor de riesgo psicosocial importante.

Por otra parte, es importante mencionar que los trabajadores y las trabajadoras audiovisuales reconocen diversas problemáticas relativas al uso del cuerpo en la ejecución del trabajo.

Según se pudo constatar, el problema en torno a la carga de equipamientos pesados resulta ser bastante sensible en materia de salud para el área. En ocasiones, al no contar con medios de traslados adecuados o tener que sobre exigirse por la falta de personas para acarrear equipos, se suceden importantes desgastes corporales en este ámbito. En producciones pequeñas, el riesgo de lesiones asociadas a estas labores de carga y descarga resulta más frecuente. En relación a esta problemática, también se hace referencia a la falta de conocimiento sobre posturas adecuadas para cargar equipamiento o insumos pesados, particularmente, entre quienes se están iniciando en el trabajo audiovisual.

El siguiente testimonio de una trabajadora en su desempeño como encargada de luces para una serie da cuenta de la ardua labor realizada en la carga, descarga y montaje del material de iluminación

... trabajé en una serie como eléctrica, en el camión de luces, encargada de luces. Entonces me voy a guiar como en ese ejemplo. Llegas en la mañana y tienes que descargar un camión de fierros y de luces y de equipamientos súper pesados, bajar el camión entero, descargarlo entero y buscar un lugar donde hacerte una especie de pañol para dejar las luces. Si es que es a la intemperie, buscar la manera de cubrirlas para que no se mojen o para que tú al agarrarlas no se te resbalen, o no estén muy fríos los fierros, etc. Y dentro del set después ir montando o desmontando... lo que te vayan pidiendo... (TAUV-RV).

El reconocimiento del cansancio físico, por su parte, es una preocupación transversal de los trabajadores y las trabajadoras del área. Los ritmos de trabajo, las posiciones o posturas asumidas durante prolongados intervalos de tiempo y la propia duración de las jornadas, tienen repercusiones muy desgastantes en el cuerpo de quienes trabajan en el sector. Se mencionan también dolencias musculares, de columna, de cadera, de cuello y dolores articulares como parte de las afecciones asociadas a la sobrecarga laboral y a las malas disposiciones en el uso del cuerpo. En esta última línea, se mencionan las largas horas que hay que mantenerse de pie durante el trabajo de rodaje. Ahora bien, la dinámica de trabajo caracterizada por la urgencia del rodaje, sumada a la carencia de una cultura de autocuidado del cuerpo, se traducen en que no se acostumbra a realizar una rutina que permita afrontar mejor la exigencia corporal.

En el caso de las actividades ligadas a la post-producción del material audiovisual, sobresalen las lesiones ergonómicas por malas posturas, particularmente problemas en la espalda como consecuencia de largas horas de trabajo frente a las pantallas. También figuran otro tipo de dolencias características del trabajo de escritorio como es el caso de la tendinitis en la muñeca. En algunos casos, el sedentarismo característico de esta labor es contrarrestado con prácticas de ejercitación como las “pausas activas” al interior de la jornada laboral, aunque esto depende de la iniciativa de cada equipo o persona. También resultan importantes las lesiones a la vista ocasionadas por la exposición constante a la irradiación de las pantallas (como la miopía y astigmatismo), así como la exposición a riegos de enfermedades de la piel.

Otras enfermedades recogidas a partir del testimonio de los trabajadores y las trabajadoras del área son: (a) la gastritis, asociada al tipo de alimentación que se recibe durante los montajes (catering) y ligadas a los altos niveles de estrés de este trabajo; (b) problemas al oído por la exposición al ruido, particularmente en el caso de los sonidistas; (c) la presencia de enfermedades musculares como discopatías, lumbago o hernias, asociadas a los esfuerzos de carga y posturas descritas; y (d) los problemas de sueño producto de la extensión de las jornadas de trabajo, así como del trabajo nocturno.

Dinámica de trabajo

Como se ha venido manifestando, los tiempos y la dinámica de trabajo en el área audiovisual, en su generalidad, están caracterizadas por la existencia de extensas jornadas laborales y por la alta concentración en la ejecución de tareas a fin de aprovechar al máximo las locaciones y equipos de trabajo. Esto evidentemente asumiendo características propias según el género de desarrollo de cada producción, así como de los recursos disponibles para llevar estas a cabo. Según las experiencias recogidas por los trabajadores y las trabajadoras del área, es muy común sobrepasar el máximo de legal definido, tanto por el Código del Trabajo como por la ley del sector, para las jornadas laborales y que indica un máximo de 10 horas diarias. Particularmente en la fase relativa al rodaje de las obras, los testimonios dan cuenta de lo común que resulta realizar jornadas más extensas e indican de manera transversal la existencia de horarios de descansos muy reducidos producto de la extensión de las jornadas, cuestión que se exacerba cuando los traslados al lugar de grabación requieren de mayor tiempo.

Estas jornadas implican además que sea muy común el trabajo nocturno, de tal manera que, ligado a lo anterior, aparecen los trastornos de sueño como un problema bastante frecuente. El insomnio aparece mencionado en los relatos como la principal afección en esta dimensión, lo que a su vez contribuye a generar otras situaciones de riesgo en el entorno laboral por el cansancio que este genera. En el caso del cine, las personas dedicadas al montaje y a las actividades de postproducción, trabajan mucho de noche. En algunos casos por las propias exigencias de la producción en la que se está trabajando, pero en muchos otros por las dinámicas de multiempleo propias del sector. En los relatos se indica que muchas veces se acude al consumo de drogas para sostener esta dinámica de trabajo, sea en consideración del estrés o para mantener un estado de vigilia en estos horarios. En cualquier caso, esto deviene en un factor de riesgo psicosocial que contribuye a empeorar la salud psicoemocional de las personas involucradas. Cabe agregar que luego de jornadas intensas de trabajo, muchos trabajadores y trabajadoras indican que presentan dificultades para conciliar el sueño, producto del estado adrenalínico en el que quedan, así como del estrés que les provoca esta dinámica de trabajo. En suma, las limitaciones relativas a la reposición física a través del sueño, contribuyen al estado de cansancio descrito.

La durabilidad de los proyectos audiovisuales es variable según el género de cada producción. Mientras que el desarrollo de una serie puede demandar hasta seis meses de trabajo continuo, en publicidad hay proyectos que se desarrollan en un rango de dos a tres días. Cuando son proyectos de mediana o larga duración, el trabajo de rodaje suele desarrollarse bajo un régimen de 6x1, vale decir, seis días de trabajo por un día de descanso. En proyectos de larga extensión esto se traduce en una dinámica particularmente agobiante. Según se ha indicado en los relatos, las jornadas de trabajo diarias son muy largas y, en diversas ocasiones, pueden llegar a extender hasta alcanzar las 15 horas de trabajo o más. Las jornadas más extensas, se asocian a los servicios de producción demandados por extranjeros que vienen a grabar a Chile. En lo que refiere a los días de descanso bajo la modalidad de 6x1, se menciona que en la práctica no se da un total cumplimiento porque es común que parte de ese día de descanso se ocupe para los preparativos para el día siguiente.

Según se pudo constatar, el género de la publicidad es el que presenta mayores niveles de intensificación laboral, adoptando además formas despóticas de trabajo. Esto porque predominan tiempos globales de ejecución muy cortos. En el área documental, donde predominan grupos pequeños de trabajo, el manejo y estructuración de los tiempos adopta ocasionalmente formas más flexibles, con intervalos discontinuos o fragmentados en función de las necesidades de inserción y trabajo en los territorios. A juicio de quienes se desempeñan en este género, el trabajo al exterior requiere de un contacto progresivo con el terreno, de tal manera que la definición de una programación exhaustiva y delimitada de los tiempos y jornadas resulta menos propicia que una modalidad emergente según las necesidades del proceso. Aunque, evidentemente, los recursos humanos, técnicos y económicos determinan también las posibilidades de adoptar un determinado ritmo de trabajo durante el rodaje.

Los problemas de alimentación suelen estar bastante presentes en esta dinámica laboral. Dado los tiempos reducidos, la prisa y, muchas veces, la carencia de servicios de alimentación saludables, se reconoce aquí un factor de riesgo para la salud de los trabajadores y las trabajadoras del área. Muchas veces predomina el consumo de comida rápida para solventar mínimamente esta necesidad. Así, si bien hay servicios de catering de distintas características, en los relatos se reconoce que se abusa del consumo de galletas, sandwiches o completos, picoteos, etc. Esto en tanto este tipo de productos figuran como principal medio de alimentación dentro de las jornadas laborales. Según se menciona, en el género de la publicidad particularmente, ciertos equipos de trabajo no autorizan los tiempos de almuerzo, producto de la intensidad y del trabajo a contratiempo.

Es interesante mencionar que la intensificación del trabajo en las fases de producción audiovisual, responden en gran medida a la disponibilidad de equipamiento. Esto porque en muchos casos se arriendan a terceros y por lo tanto se debe maximizar su rendimiento. El factor tiempo se transforma así en un imperativo constante que contribuye a la intensificación del trabajo.

No puedo dejar de ponerme en el rol que he cumplido tanto tiempo, que es el de la producción. Este tema de concentrar tanto el trabajo no es por las puras ganas de explotar a la gente, sino es por los costos. Los costos de equipamiento, generalmente en arriendo (...). Por lo mismo que hablábamos antes, que las amortizaciones de equipos hoy día tienes que hacerla en tres años y eso es imposible, por lo que se rentan también. O los service de producción que prestan servicios. Ellos invierten unas sumas impactantes de lucas en equipos, entonces tienen que sacarles trotes, tienes que lograr que te rindan. Entonces las jornadas son largas para aprovechar eso, para aprovechar el tema del equipamiento. (TAUV-RM).

La prisa atraviesa entonces la dinámica de trabajo en el sector audiovisual. Esto incide tanto en el escenario global de la planificación e implementación del proyecto (maximización de los recursos técnicos), como en la ejecución de acciones y actividades ligadas al proceso de trabajo. La sensación de trabajar siempre en apuro es parte de una cultura laboral que se encuentra bastante arraigada en el sector, la cual es fuente de innumerables riesgos para la seguridad de los trabajadores y las trabajadoras del sector. Esto más aún, considerando las características espaciales predominantes. Según las opiniones recogidas, esta característica cobra particular relevancia cuando se trata de los traslados, configurándose como un factor de riesgo de accidentes de trayecto.

La sobreexigencia en el trabajo y la aceleración de las actividades, en ocasiones también se encuentran dadas por los compromisos que determinadas empresas audiovisuales asumen en el transcurso del trabajo con los clientes. En los relatos se indica que muchas veces se cede ante demandas que aparecen en el camino, pero que no siempre son posibles de cubrir dentro de los plazos establecidos en los acuerdos iniciales. Sin embargo, esto también es mencionado como una dinámica de los proyectos autogestionados, que no dependen de actores externos, de tal manera que se puede considerar más bien que es una práctica más bien arraigada de esta área artístico-cultural.

Por otro lado, es importante mencionar la presencia de diversos imprevistos y contingencias que aparecen en el proceso de producción audiovisual generando una constante presión en los equipos de trabajo, quienes deben adoptar una actitud de alerta constante para responder a eventualidades que aparecen en los rodajes. Asociado a esto, se produce el fenómeno de la polifuncionalidad que debe adoptarse en las labores audiovisuales, donde deben asumirse acciones y responsabilidades que no corresponden a la función encomendada. Los niveles de exigencia entonces también se encuentran dados por la necesidad de dar soluciones a eventualidades, muchas veces ajenas a los cargos correspondientes y que exponen a situaciones de estrés, constituyéndose en factores de riesgo psicosocial que podrían ser mitigados con mejores niveles de organización interna.

...me parece que, dentro de la atmósfera del trabajo audiovisual, siempre estamos trabajando en un nivel de exigencia alto (...) así como un estrés un poco elevado, y eso yo creo que genera una sensación de ansiedad con otras cuestiones como que tienes que estar

solucionado cuestiones que a lo mejor no corresponden a tu área, por lo tanto, hay que tener un carácter multifacético para poder solucionar eventualmente los problemas que van surgiendo. Y eso también hace que, si bien puedo ir como camarógrafa, tengo que estar poniendo iluminación (...). Y eso me lleva a tomar riesgos que no deberían según también el contrato o el previo acuerdo con quien está llamando a trabajar, la productora. Eso yo creo que también es relevante porque nos hace exponernos también... (TAUV-RV).

Las consideraciones descritas relativas a las extenuantes jornadas y dinámicas laborales altamente exigentes, con la consecuente falta de sueño, mala alimentación y, en definitiva, el cansancio como sensación generalizada, tiene implicancias muy determinantes en cuanto a la configuración de los riesgos psicosociales presentes en el sector. A juicio de los trabajadores y las trabajadoras audiovisuales, el estrés, la ansiedad y la depresión son enfermedades que se encuentra bastante extendidas en los trabajadores de las artes visuales.

Por otra parte, aun cuando no sea una temática que se instale de manera pública, presentándose en cierto sentido como un tema invisibilizado, existe una negación de la dimensión emocional del trabajo audiovisual a la que se ven expuestos quienes actúan ante las cámaras. La carencia de espacios de intercambio evaluativo, particularmente en productoras de gran tamaño, contribuye a que los malestares psicológicos sean asumidos por fuera del ámbito laboral, bajo consideraciones meramente privadas. “A mí me ha tocado estado en rodajes donde los compañeros mismos se ponen a llorar, se esconden en algún punto, se ponen a llorar (...)” (TAUV-RV). Por el contrario, según lo expuesto, en equipos de trabajo más reducidos existen mayores posibilidades de abrir instancias de intercambio sobre esta situación entre colegas.

Ahora bien, dentro de la dinámica laboral, se pueden reconocer a partir de los testimonios recogidos, una serie de situaciones correspondientes a las relaciones de trabajo, que inciden en el clima laboral y en la satisfacción o insatisfacción de los y las artistas con el oficio. Particularmente en empresas y/o productoras audiovisuales de gran tamaño y, principalmente, en las fases de producción del material audiovisual, se evidencian relaciones de poder asociadas a una jerarquía bastante verticalizada. En los relatos se indica que muchas veces, producto de esta estructura jerárquica, se ejercen malos tratos hacia los “subalternos” de cada estructura.

Junto a las relaciones de poder establecidas en torno a la jerarquía funcional y las líneas de mando, se evidencian la presencia de otras prácticas nocivas en las relaciones de trabajo dentro del sector. Por una parte, se detectan experiencias de discriminación de género al interior de colectivos, que pueden ser más o menos explícitas y que generan dinámicas estresantes. Uno de los ejemplos visibilizados dice relación con tratos dentro de sectores masculinizados, como puede ser labores de iluminación o de grip, donde se evidencian comportamientos que minimizan la labor de la mujer en cuanto a sus capacidades para resolver las demandas que se requieren, evitando la integración de mujeres técnicas en el área. Según expresa en los relatos, la discriminación de género hacia la mujer responde en gran medida a criterios relativos consideraciones de fuerza para la ejecución de acciones, subvalorando sus capacidades en función de estos criterios.

Por el contrario, como contraparte, según plantea otra participante, criterios de determinados clientes frente a la organización de equipos, pueden incentivar la contratación de un perfil específico de personas en cuanto a sexo. En el caso del trabajo audiovisual en faenas mineras, trabajadores y trabajadoras evidenciaron la presencia de orientaciones machistas, homofóbicas y denigrantes, las cuales ciertamente tienen un fuerte arraigo cultural, y del cual se hacen parte algunos trabajadores y trabajadoras de las comunicaciones que se desempeñan laboralmente en este sector económico. Incluso, en este contexto, se menciona la reproducción de estas prácticas por muchas mujeres trabajadoras de la minería, quienes lejos de adoptar una posición solidaria, se referían a su propio género desde una perspectiva machista.

El acoso laboral y, en menor medida, el de carácter propiamente sexual, también es tematizado por algunas experiencias recogidas. La afectación en términos psicológicos y emocionales genera

situaciones traumáticas que afectan profundamente a quienes padecen esta situación. Algunas mujeres, según es relatado, renuncian a la industria audiovisual, por los abusos de poder: "*no quiero más entrar a un set, nunca más en mi vida*". Ahora bien, la tematización del acoso por parte de participantes de un proyecto aparece para ojos de muchos como una práctica insensata en tanto viene a atentar contra el desarrollo del trabajo colectivo. En este sentido, desde la posición de algunas productoras en particular, se ha tratado de tomar medidas preventivas -protocolares y reactivas- frente a situaciones de acoso y discriminación, de manera de garantizar la generación de una cultura de respeto. Sobresale en el siguiente fragmento, la referencia a atender activamente la problemática del acoso en el equipo, a su vez que hacerse cargo de diferentes aristas o deficiencias que han sido evidenciadas en apartados anteriores:

Entonces sí me ha pasado que en muchos rodajes he tenido que mediar situaciones, por ejemplo, de abuso y de acoso y que mis compañeros en producción no saben qué hacer. Entonces ha sido un tema, por ejemplo, hablarlo previamente en el equipo, ahora después de que vivimos algunas situaciones, nosotros, o sea, el equipo de producción en el fondo somos como los responsables, como las mamás, ¿cachai? Asumimos una condición súper maternal y paternal en resguardo del equipo, porque tenemos que velar por que todo funcione de manera segura y que todos estén bien y contentos y felices y bien comidos, y bien dormidos. Pero si pasan este tipo de cosas, también tenemos que saber cómo mediar y cómo lidiar con ese tipo de cosas, y los compañeros, sobre todo los compañeros no están preparados, no es un tema la hueá. Y es como que pasa a ser algo que la gente tiene que solucionar de manera personal, eso atraviesa lo laboral, me pasó en un contexto laboral, y yo que estoy a cargo del equipo, y que fui la que hizo firmar el contrato a esas personas tengo que asumir una responsabilidad entorno a eso ¿cachai? No puedo desligarme, no puedo engegecerme como "bueno, no sé, que lo solucionen, si es grande", tengo hacerme cargo de esa situación porque va a cagar todo el resto del trabajo, y empieza a dividir equipo (...). (TAUV-RV).

En definitiva, los abusos de poder, las prácticas discriminatorias, y el acoso laboral, aparecen como un elemento adicional que contribuye a configurar los riesgos psicosociales que afectan a esta área y que tienen implicancias en el clima laboral. Estas prácticas atentan contra la seguridad de los espacios de trabajo, generando situaciones de estrés y frustración para el desempeño de funciones individuales y del quehacer colectivo. Si bien sus implicancias inmediatas se vinculan con la dimensión psicoemocional en torno al trabajo, estas pueden tener implicaciones de carácter integral para el desempeño laboral.

Literatura

Caracterización de oficios y tareas

a) Configuración del espacio de trabajo: emplazamiento y entorno físico

La literatura se presenta como un área de gran versatilidad profesional y laboral, teniendo como denominador común el trabajo en torno a la palabra principalmente escrita, pero también en expresiones orales propias de este ámbito creativo. Esta involucra distintas actividades asociadas a la creación, producción y circulación de obras, pero también el trabajo con distintos entornos sociales. Esta área artístico-cultural, por lo tanto, se encuentra conformada por diversos ámbitos de trabajo, cada uno de los cuales involucra particulares destrezas y ámbitos de desarrollo. Los trabajadores y las trabajadoras en literatura se desempeñan, por lo tanto, de manera específica o complementaria en distintos ámbitos, entre los que se pueden identificar: (a) la creación de obras literarias; (b) el trabajo editorial; (c) los espacios formativos y de fomento a la lectura (talleres, mediaciones, cursos, etc.); (d) la investigación y la crítica literaria; (e) los servicios bibliotecarios; y (f) las librerías.

Según se pudo constatar, los trabajadores y las trabajadoras del área literaria se desempeñan mayoritariamente de manera independiente y solitaria, desarrollando su actividad principalmente en espacios fijos de trabajo. Las características y necesidades propias del oficio, tanto al nivel de la

creación literaria, pero también la mayoría de las otras dimensiones mencionadas implican trabajo de escritorio, motivo por el cual es muy común trabajar en los propios domicilios incluso desde antes del incremento del teletrabajo producto de la pandemia. En este sentido, es importante considerar que los avances tecnológicos han permitido de manera progresiva incorporar las distintas actividades al medio telemático, lo cual se traduce en que cada vez más, el espacio domiciliario resulte suficiente para el desempeño laboral.

En esta área artístico-cultural es bastante más común que en otras, considerar que el trabajo en casa es propicio para el desarrollo del oficio. Específicamente para la labor de la escritura, ya que se considera que permite contar con un ambiente de tranquilidad e intimidad para la labor creativa que muchas veces no se logra conciliar en otros espacios. A ello se le suman otras consideraciones importantes que contribuyen a tomar la opción de trabajar de esta forma, tales como los horarios y la reducción de costos. Respecto a lo primero, los trabajadores y las trabajadoras del área señalan que es muy común trabajar en horarios nocturnos, así como en intervalos fragmentados de tiempo. Sobre lo segundo, el trabajo en casa les evita tener que pagar la mantención de un espacio de oficina o gastar en alimentación si se van a trabajar a bibliotecas u otros espacios públicos. No obstante, este uso preferencial del espacio personal para trabajar no significa que no se utilicen otros espacios. Es más, en los relatos se da cuenta de una gran versatilidad en esta dimensión ya que las labores de esta área artístico-cultural se caracterizan por la simpleza de la instrumentación requerida. La disponibilidad de una mesa y una silla, constituyen el mobiliario suficiente para el desarrollo de parte importante de las actividades mencionadas, al menos mientras se salvaguarden condiciones ambientales mínimas para poder trabajar de manera concentrada. De este modo, cafés, bibliotecas u otros espacios públicos constituyen parte de la itinerancia de las labores, toda vez que, tal como se plantea en los relatos: “el lugar de trabajo es el computador” (TL-RV)

Ahora bien, otro tipo de actividades como la realización de talleres literarios o actividades de fomento a la lectura en juntas de vecinos, poblaciones, colegios, centros culturales, bibliotecas o cárceles, sí se caracterizan por cierto grado de itinerancia y, por lo tanto, por la necesidad de desplazarse para su ejecución. Para estos trabajos se suele usar el transporte público y, por lo tanto, los riesgos de traslado se asocian al uso de este medio de transporte.

Otro tipo de itinerancias se presenta en el caso de la participación en festivales o ferias. Estas no involucran una demanda constante de traslados como en la situación anterior, sino que es una itinerancia estacional, pero que muchas veces implica traslados entre zonas geográficas. Asimismo, el trabajo de investigación como fuente para producción de obras, también requiere muchas veces del desplazamiento territorial entre localidades, generándose los clásicos riesgos de trayecto que hemos mencionado. Aunque es importante indicar que en el caso de esta área artístico-cultural estos desplazamientos están mucho más formalizados que en las otras áreas.

Otras actividades laborales que se realizan en lugares fijos, como el trabajo en librerías o editoriales, también requieren de manera eventual el desplazamiento físico para la movilización de libros, sea por entregas particulares o para su disposición en ferias, presentaciones u otras actividades culturales. Aunque con el aumento exponencial de la venta online, los desplazamientos asociados a la entrega de libros por venta a particulares también se han hecho más comunes. Esto dependiendo de la estrategia adoptada por cada librería, ya que algunas realizan directamente los envíos, pero muchas externalizan este servicio y utilizan agencias de envío de encomiendas. En este caso, sumado a los riesgos propios del desplazamiento por la ciudad, se agregan los riesgos asociados a la carga y descarga de peso.

En función de lo descrito, las características de los entornos físicos donde los trabajadores y trabajadoras desempeñan sus actividades dependerán del tipo de actividad realizada, pero se puede sintetizar en que depende de las condiciones del espacio elegido para desarrollar el trabajo de oficina, por una parte, como del contexto geográfico y/o social donde se desenvuelven las actividades que implican trabajo en terreno. En el caso de quienes trabajan principalmente en sus domicilios, predomina una opinión relativamente positiva de los aspectos ambientales y físicos

de sus entornos, asociado a la necesaria búsqueda de entornos tranquilos, silenciosos, y libres de situaciones estresantes. La simplicidad logística para el desarrollo de la actividad permite adaptar fácilmente un espacio, no obstante que aparecen algunas apreciaciones particulares sobre la necesidad de mejorar los implementos con los que se cuenta para prevenir las enfermedades biomecánicas clásicas de este tipo de trabajo. Respecto a las condiciones ambientales, hay quienes declaran que acostumbran a trabajar en entornos particularmente luminosos y quienes prefieren hacerlo en entornos oscuros, mientras que hay quienes lo adecuan en función de las necesidades circunstanciales: “si estoy con mala luz, pongo más luz; si esto con mala ventilación, ventilo” (TLRV). En cualquier caso, el uso de luz artificial y pantallas repercute en la salud generándose muy comúnmente problemas a la vista.

La cuestión climática también es relevada como un problema que afecta a quienes trabajan en terreno. En estas actividades también se plantean las inconveniencias climáticas asociadas a cada zona geográfica, pero también porque muchas veces implica tener que suspender actividades, especialmente en el caso de los climas fríos y lluviosos

En lo que refiere al trabajo en centros culturales se mencionan algunas insuficiencias en mobiliarios para la realización de talleres, mientras que, en el caso de bibliotecas, hay alusiones a la falta de medidas de seguridad, tales como las disposiciones en altura de estanterías, sillas apropiadas y la seguridad e higiene en las bodegas. Cabe mencionar que esta percepción crítica sobre condiciones físicas y ambientales en algunas instituciones de carácter público se encuentra refrendado por las valoraciones de artistas de otras áreas.

Otras consideraciones de carácter social y circunstancial son mencionadas en los relatos. Se pueden mencionar, por ejemplo, las dificultades en el tránsito hacia liberarías ubicadas en el centro de la capital que se produjo bajo contexto de las movilizaciones de 2019. Por su parte, quienes realizan trabajos en barrios poblacionales de riesgo, aluden a problemas de seguridad y violencia, como la exposición a robos y a balaceras.

b) Configuración del proceso de trabajo: actividades y organización del trabajo

El trabajo dentro del ámbito literario es predominantemente una labor de carácter solitaria. Si bien, hay quienes realizan actividades en estrecho vínculo con la comunidad, en las mediaciones literarias, los talleres, la participación en ferias culturales, etc., hay una dimensión preponderante del trabajo de escritura que se sustenta en la labor individual.

Ahora bien, tal como fue mencionado por los trabajadores y las trabajadoras del área, dentro de las labores asociadas al trabajo literario, se puede distinguir la labor propiamente creativa para la producción de obras literarias de las otras labores mencionadas. Esta diferenciación resulta importante, no solo porque se asocia a propósitos distintos, sino además porque demanda consideraciones ambientales y temporales específicas para su desempeño. Así, mientras el trabajo creativo se encuentra sujeto a momentos de inspiración artística con dinámicas propias, por su naturaleza, la labor operacional es más susceptible de ser controlada, planificada y rutinizada en un sistema de trabajo. Corresponde entonces a una faceta más ejecutiva del ejercicio del oficio.

...está todo el trabajo formal de la literatura. En ese sentido tengo yo todos los días algún tipo de horario, que implica revisar mails, contestar teléfono, planificar actividades, corregir. Por ejemplo, puedo usar mi tiempo en corregir textos que me están pidiendo para edición; puedo usar también para planificar un taller. En este momento tengo dos talleres que estoy cerrando; también puedo dedicarme al taller. Tengo que escribir -contra contrato- textos para una editorial, entonces también yo me ordeno (...) yo me ordeno de lunes a viernes, escribo esto, la semana próxima lo reviso, y la otra lo entrego. (TL-RB)

Por el contrario, se indica en los relatos que la labor creativa literaria responde a procesos emergentes y espontáneos que afloran con mayor agudeza en momentos determinados, y que resultan más flexibles en términos de su sistematicidad y planificación. Esto no significa que no sea una actividad ardua y rigurosa, sino que requiere de otros tiempos de trabajo, difíciles de someter

a control. Al contrario del trabajo propiamente operativo, la inspiración como instancia particular, puede aflorar en contextos impredecibles y por ello la creación se desarrolla de manera intermitente en ciclos de desarrollo fluctuantes. El carácter espontáneo de esta emergencia creativa se impone entonces en muchos casos a la estructura temporal de una jornada determinada.

Dada la naturaleza de la labor creativa, es sumamente difícil mantener una dinámica constante de producción literaria. Por el contrario, el trabajo escritural se encuentra atravesado por momentos de mayor expansión y otros donde no se consiguen avances sustantivos. Esta dicotomía es evidenciada por quienes se refieren a la existencia de días o semanas de sostenido despliegue creativo donde predominan mayores niveles de confinamiento, frente a otras donde la labor se encuentra más bien estancada. El trabajo de creación literaria, en consecuencia, se caracteriza así por una situación de intermitencia cíclica, donde los momentos en que afloran mayores niveles de creatividad, deben aprovecharse laboralmente para avanzar en la misión productiva. Dadas las características del trabajo literario, muchos de los proyectos de creación literaria se desarrollan de manera “asistemática”, es decir, sin mayor programación definida. Aunque también hay quienes, en función de sus propios tiempos, intentan trazarse rutinas de trabajo.

El trabajo creativo en la literatura, por lo tanto, reviste una complejidad en diversas dimensiones. Junto al carácter emergente y contingente que lo caracteriza, es una labor que se desarrolla de manera autogestionada, lo que se traduce en costos temporales y económicos que deben ser asumidos de manera individual. La gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras dedicados al trabajo creativo, realizan otros trabajos para lograr sostenerse económicamente, ya sea dentro del mismo ámbito artístico-cultural o desempeñándose en otras labores ajenas al rubro. Según se pudo evidenciar en los grupos focales, quienes disponen de mayor tiempo y flexibilidad dentro sus jornadas habituales, suelen disponer de las mañanas para realizar trabajos y actividades orientadas a la retribución económica, liberando las tardes para poder trabajar libremente en las labores creativas. Por otra parte, es importante considerar que, dentro del trabajo de creación, más allá de la escritura propiamente tal, se requiere de mucha lectura y momentos reflexivos que devienen fundamentales para retroalimentar la labor de producción literaria.

Por su parte, quienes tienen regímenes de trabajo que abarcan jornadas completas y/o realizan otras responsabilidades, suelen establecer jornadas nocturnas o muy tempranas, para desarrollar el trabajo literario. La noche deviene para gran parte de los trabajadores y las trabajadoras del área, en un momento propicio para desarrollar el oficio creativo, ya que es cuando no existen interrupciones laborales de otra índole, ni responsabilidades de carácter doméstico o familiar. En este sentido es el mejor horario para gozar de ambientes de silencio y tranquilidad, aunque el costo de esta organización del tiempo es alto en términos del desgaste físico y psicosocial que implica sacrificar horas de sueño para realizar este trabajo creativo en las condiciones descritas.

...paradójicamente, al mismo tiempo, el trabajo formal, el trabajo estable, te secuestra el tiempo personal, digamos. A veces tú puedes estar en la oficina, y dices "oh, pero qué interesante, sería genial revisar esa bibliografía", y no, no la puedes revisar porque estás trabajando. Tienes que llegar a la casa a revisarla... y no la vas a revisar cuando llegues a la casa, la vas a revisar cuando puedas. (TL-RV)

En definitiva, en lo que refiere al ejercicio de la actividad de creación literaria, esta es asumida con diversos ritmos e intensidades. Sin embargo, como rasgo común, destacan las dificultades y esfuerzos que se deben realizar para disponer del tiempo para la escritura, toda vez que esta se sustenta, en la gran mayoría de los casos en la autogestión total. En este sentido, y como se plantea en los relatos, el trabajo de creación literaria para muchos/as es una actividad “*a hora extra.*” (TLRV)

El trabajo editorial por su parte adquiere características diversas según el tamaño de la editorial para la cual se trabaje. Las editoriales independientes, por ejemplo, corresponden a proyectos pequeños de carácter autogestionado, la mayor parte de las veces realizados en los propios domicilios y que requieren del desplazamiento en circuitos de ferias para la promoción y venta de libros. Los criterios de organización de este tipo de trabajos responden al carácter individual o colectivo que tiene el

proyecto editorial y a la gestión de los tiempos asociada a los proyectos que se emprenden y las vías de difusión que se utilizan. Ahora bien, como trabajo que implica una remuneración económica, este -al igual que el trabajo en editoriales grandes- se realiza principalmente en el día. En las editoriales grandes en cambio, se cumple con el clásico horario de oficina y, al menos hasta la pandemia, el trabajo se solía desarrollar en dependencias externas al hogar. Actualmente muchas editoriales han adaptado su forma de funcionamiento al teletrabajo, manteniendo actualmente esta forma independiente del fin del estado de confinamiento de la pandemia.

Otro nicho laboral es el trabajo en librerías donde la organización del trabajo también depende del tamaño y vínculo del trabajador o trabajadora con esta. Tal como en el caso del trabajo editorial, los riesgos asociados a este factor van a depender de esto. En las librerías pequeñas, por ejemplo, es común la gestión individual del trabajo, de tal manera que implica el cumplimiento de muchas labores, roles y responsabilidades a realizar.

Lo que pasa es que la librería soy yo, o sea yo hago todo, desde limpiar, barrer, hasta las facturas, recibir los libros, despachar libros. Entonces además muevo mucho las redes sociales, porque partí sin web, partí solamente con Facebook, Twitter, Instagram (...) le doy como caja a esas cuestiones, porque es la única forma de tener una vitrina virtual, más que física, para que la gente conozca. (TL-RM)

Por último, cabe mencionar que los relatos dan cuenta de que en esta área se desarrollan proyectos de colaboración con otras áreas artístico-culturales. Por ejemplo, exposiciones junto a artistas visuales, trabajo dramático con compañías de teatro, o proyectos musicales. Ciertamente la versatilidad del oficio literario, más allá de la identificación de características propias del área, deviene en un espacio de desarrollo transversal que se encuentra entrelazado con otros sectores de las artes y la cultura.

c) Materiales de trabajo y uso del cuerpo

Según lo que se logró identificar, el tipo de trabajo predominante en las artes literarias es de carácter sedentario. Es decir, depende de pasar muchas horas haciendo trabajo en escritorio, sea en el proceso de gestión, de lectura y/o de escritura. De este modo, los materiales esenciales para el trabajo literario, a juicio de los trabajadores y las trabajadoras del área artistas son: (a) mobiliario de escritorio; (b) libros; (c) cuadernos; (d) lápices; (d) computador; y (e) impresora. Adicionalmente se pueden mencionar otros artículos de librería como corchetera, destacador, perforadora o carpetas.

En este tipo de labores de escritorio, las partes del cuerpo más utilizadas o expuestas al ejercicio laboral son la vista, las manos y brazos, no obstante, se reconocen diversas afectaciones corporales por las posiciones ergonómicas del cuerpo, la cualidad del mobiliario utilizado para trabajar y las largas jornadas de permanecer en posición sentada sin interrupciones.

Las afecciones a la vista son una realidad totalmente transversal dentro del sector, y donde la exposición permanente a la pantalla o a la luz artificial aparece como la principal causa. Si bien, el ejercicio de la lectura y la escritura implica una focalización permanente de la vista que también genera desgaste, la luz y las irradiaciones del computador son determinantes en las enfermedades a la vista que presenta el sector. Por su parte, a partir de la experiencia de las y los trabajadores se identifica la aparición de riesgos biomecánicos asociados al uso del computador por intervalos prolongados de tiempo para la escritura y que los expone a patologías por trastornos musculoesqueléticos tales como el síndrome del túnel carpiano o tendinitis. Asimismo en los relatos se da cuenta de la aparición de afecciones corporales producto de la posición sentada prolongada y que se manifiestan en la espalda, la columna y las piernas. La falta de ejercicio contribuye a exacerbar estas molestias, al igual que carecer de mobiliario que garantice la disposición ergonómica del cuerpo

Un tema de especial importancia para el área es el trabajo nocturno y el poco descanso, ya que genera consecuencias físicas y psicosociales importantes. A esto se le suma que la exposición continua a las luces artificiales provoca problemas para conciliar el sueño.

O sea, trasnochar, no sé, cuatro veces seguidas y al quinto día ya uno está con taquicardia y necesita dormir más de 8 horas. Porque el cuerpo empieza a colapsar y empieza a ser como un ciclo. No puedes avanzar si no trasnochas, pero si trasnochas mucho el cuerpo empieza a joderse, y es así, un eterno retorno. (TL-RV)

En suma, como se puede apreciar, diversas problemáticas ligadas al trabajo estacional y preeminentemente nocturno exponen a lo/as trabajador/es a diversas afectaciones para su salud, considerando, además, el cansancio y fatiga corporal producto del poco descanso.

Por último, en el trabajo editorial y de librería, por su parte, se combinan el trabajo sedentario y el trabajo en movimiento. Se agrega entonces a los riesgos descritos, aquel asociado al trabajo de carga y descarga de libros.

Dinámica de Trabajo

Considerando el carácter predominantemente independiente y autogestionado del trabajo de creación literaria, las dinámicas laborales adoptadas obedecen en gran medida a la disponibilidad de tiempo y sustentación económica de quienes se dedican a este ámbito. El trabajo de creación literaria entonces demanda un gran esfuerzo, toda vez que se desarrolla en la gran mayoría de los casos, sacrificando tiempo personal y familiar, utilizando horas de descanso y fines de semana para poder concretarse. Por su parte, el reconocimiento sólo se manifiesta asociado a las obras y no al proceso creativo, constituyéndose esta dinámica de trabajo en fuente de riesgo psicosocial, particularmente asociado en los desórdenes de sueño y la falta de descanso.

... es un proceso en general muy solitario, entonces ahí es donde uno puede estar más resguardado, pero que no está exento de vulneraciones, porque para poder crear nosotros necesitamos también destinar tiempo que no está remunerado, porque la remuneración y el reconocimiento viene a posteriori. Entonces quienes hemos estado en esto sabemos que el crear implica no dormir, el crear implica trabajar en horarios que se supone uno debe descansar y en donde la sobrecarga emocional y mental es algo que de verdad pasa la cuenta. (TL-RA)

En función de lo descrito, se puede observar cómo la creación literaria se termina circunscribiendo al ámbito de la vida privada de los creadores y las creadoras.

O te levantai a las 4 de la mañana para escribir hasta las 7 y de ahí irte a la pega, que no sé, si a alguien le resulta bacán (...) o llegar de la pega, te preocupas de tus hijos, te preocupas de tus mascotas, que faltó algo que ir a comprar, que el almuerzo de mañana, que esto y que lo otro. Te desocupaste a las 11 de la noche, o ahí recién te pudiste sentar nuevamente para poder escribir algo un par de horas. (TL-RA)

Por otra parte, como se ha planteado anteriormente, los ritmos de escritura suelen ser disimiles, ya que se intercalan ciclos de mayor avance productivo con otros de interrupción o reflujo creativo. El sacrificio realizado en cuanto a desgaste físico y psicológico a veces convive con sentimientos de frustración al no poder concretar el trabajo u obra según las expectativas puestas, situación que afecta de manera determinante la dimensión emocional de los trabajadores y trabajadoras del área.

Al igual que en otros sectores artísticos culturales, muchos y muchas artistas de la literatura buscan financiamiento para poder sostener la actividad creativa a través de fondos concursables, lo que se traduce en invertir parte importante del tiempo de trabajo en la preparación y postulación a estos fondos. Todo para contar con montos que no son muy significativos para la sustentación real del proyecto y que no tienen proyecciones de continuidad por encima del año. En consecuencia, no se dan posibilidades certeras para proyectos a largo plazo, lo que atenta contra el propio trabajo creativo.

Por otra parte, las dinámicas laborales de los trabajadores y las trabajadoras independientes del sector también se basan en lógicas autogestionadas, que son bastante fluctuantes. Por lo general, cuando se logran establecer iniciativas como librerías o proyectos editoriales, se trabaja con horarios flexibles, aunque muchas veces también con jornadas extensivas. El trabajo de las editoriales, en particular las pequeñas, sufren de fluctuaciones en función de los servicios demandados, desarrollándose principalmente a nivel domiciliario, alternando con salidas a terreno para la circulación de material.

En el caso de los talleres literarios, si bien es una actividad que a juicio de los y las talleristas trae bastantes satisfacciones por el vínculo con la comunidad, muchas veces también son de carácter autogestionados e implican esfuerzos importantes para llevarlos adelante. Estos deben realizarse generalmente los fines de semana y ser preparados en días previos en horarios fuera de las jornadas laborales. De este modo, al igual que en el ámbito de la creación literaria, se utilizan tiempos de descanso para el desarrollo de la actividad cultural, produciéndose un desgaste físico y cansancio.

En definitiva, en opinión de la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras del área, las características del trabajo creativo en el sector artístico literario, se encuentra atravesada por una precariedad generalizada que hace casi imposible vivir exclusivamente de éste. En esta lógica, se menciona que es común la presencia de situaciones que incrementan los riesgos de tipo psicológico y que de no ser atendidos pueden terminar manifestándose en enfermedades más permanentes como depresión, crisis de pánico, trastornos de ansiedad e incluso, en ocasiones, ideaciones suicidas. Existe de manera arraigada una frustración ante las dificultades que existen para sobrevivir de manera adecuada, teniendo en la mayoría de los casos que dejar la literatura propiamente tal como actividad secundaria.

Yo creo que, en nuestro ámbito, la salud mental es la gran enfermedad, pero tiene que ver con el estrés, tiene que ver con la frustración. La frustración es un tema, así tremendo, o sea, es decir, pucha yo me he formado, he estudiado, tengo experiencia, tengo esto, tengo lo otro, y no tengo trabajo, no me sale ningún proyecto, no hay plata. (TL-RM)

Asimismo, esta situación de inestabilidad laboral y de vivir bajo la lógica de postulaciones anuales a fondos, impide una proyección a futuro y provoca angustia y frustración puesto evidenciaría la imposibilidad de proyectarse viviendo de su profesión u oficio creativo, más aún si piensan la posibilidad de sobrevivencia y reproducción familiar.

Por otra parte, como ha sido mencionado, los y las artistas mencionan que el propio quehacer literario es desgastante, porque requiere de mucho trabajo intelectual, con alta dedicación, pocas horas de sueño y mucho tiempo de concentración, además del encierro en un mismo espacio. Esto generaría fatiga, ansiedad y cansancio físico y mental que van afectando la salud. En esta línea, hay artistas mencionan que no pueden distinguir si los problemas mentales son una consecuencia de la creación y disciplina literaria, o si más bien es de ellos mismos a causa de haber decidido ser artistas literarios, para expresar y reflejar todas esas sensaciones y reflexiones.

En esta línea, surge a partir de los testimonios la reflexión sobre la orientación hacia los excesos que muchas veces se presenta en esta área, asociada al consumo de alcohol y otras sustancias y que afecta la calidad de la salud mental. Esto en parte se encontraría arraigado en la tradición cultural bohemia del sector artístico cultural, pero, por otro lado, sería causado por las condiciones, ansiedades y frustraciones de la labor artística descritas.

(...) dentro del mundo del arte están muy naturalizadas muchas prácticas que son como super insanas. Por ejemplo, este tema del consumo. No estoy hablando de tomarse una botella de vino de vez en cuando, estoy hablando de mucho exceso. (TL-RB)

Una preocupación que se asocia a estas situaciones se refiere a los altos costos de la atención o tratamientos de salud mental, razón por la cual, se acude a otro tipo de terapias alternativas (aromaterapia, homeopatía, etc.) o simplemente no se tratan estas situaciones, lo que recrudece o afecta aún más las situaciones antes señaladas.

Otro elemento reconocido que contribuye a generar situaciones de alto riesgo psicosocial dentro de esta área dice relación con la existencia de prácticas abusivas y malos tratos hacia sus trabajadores y las trabajadoras. Particularmente desde algunas instituciones culturales existe una normalización e invisibilización de los malos tratos y el abuso de poder, sostenido en gran medida por la posición individualizada del artista, y por la falta de articulación de los trabajadores y trabajadoras del área para defender sus derechos.

La vulneración que se genera muy a menudo tiene que ver con que el trabajador de la cultura es individual, está solo, o a lo más tú estás con dos o tres personas. Armas un equipo mínimo y no hay una asociación, un gremio, un sindicato, una institución que te pueda apoyar. Porque al final tú te enfrentas contra gigantes, o sea, quién es uno frente al Sistema Nacional de Bibliotecas Públicas, quién es uno frente al Ministerio de Educación, frente a Santillana, una multinacional... (TL-RM)

Otros testimonios dan cuenta de la existencia de prácticas de acoso sexual hacia mujeres, provocando situaciones de temor ante la presencia de algunas personas que normalizan estas prácticas abusivas. Esto, además de la afectación emocional provocada, trae como consecuencia la automarginación de mujeres artistas en determinados espacios culturales para no exponerse ante estas situaciones.

Se reconoce también la existencia de estereotipos de género de carácter estructural en esta área y que menoscaban a la mujer. Así, aparecen imaginarios tales como que la mujer sólo se dedica a la literatura juvenil o infantil, a la literatura de autocuidado, o que la mujer trabaja en el arte como hobby, reproduciendo las mismas distinciones y discriminaciones existentes a nivel global en la industria cultural literaria. Por otra parte, se releva la dificultad de las literatas para poder imponerse en el terreno cultural a propósito de su posición de desigualdad estructural, tal como lo plantea una trabajadora del campo literario

.. citando un poco a otra escritora que es la Lina, que lo dice en su libro contra los hijos, habla sobre la creación literaria siendo madre, que es súper precarizante y que en realidad quienes lo han logrado hacer, o es porque tiene un estatus económico que le respalda la creación literaria por sí, o en realidad ha sido a costa de la salud mental por sobre todas las cosas. (TL-RA)

Por último, también son relevadas diversas dificultades que enfrenta la mujer para su desarrollo laboral, donde el fenómeno de la “doble jornada” cobra especial importancia en la restricción de las posibilidades de desarrollo en esta área artístico-cultural. En la lógica del trabajo creativo del área descrita, el tiempo de trabajo que estas suelen dedicar al cuidado de los hijos y/o de otros familiares, restringe fuertemente el tiempo que pueden dedicar el trabajo de escritura. Esta misma situación sucede en algunos casos con el trabajo doméstico, que también dificulta la disponibilidad de tiempo para el trabajo creativo. En el caso del teletrabajo dicha situación se manifiesta de manera exacerbada, tal como lo plantea una trabajadora cuando indica que “la mixtura crianza, pandemia y teletrabajo, es algo que rompe todo. No hay posibilidad de tener rutina alguna, o inclusive espacios de autocuidado estándar o estandarizados, mejor dicho.” (TL-RV)

Cuadros de Síntesis

Caracterización de oficios y tareas

1. CARACTERIZACIÓN DE OFICIOS Y TAREAS					
CONFIGURACIÓN DEL ESPACIO DE TRABAJO: EMPLAZAMIENTO Y ENTORNO FÍSICO	ESPACIOS ITINERANTES				
	Música	Artes Escénicas	Artes Visuales	Artes Audiovisuales	Literatura
	<p><u>Caracterización:</u> Itinerancia constante entre escenarios, salas de ensayo y otros espacios de trabajo que pueden ser dentro de la misma ciudad de origen o fuera durante las giras. El traslado entre ciudades pocas veces es realizado por un chofer dedicado exclusivamente a esta labor y con el cuidado de respetar las horas de descanso necesarias para la conducción en carretera</p> <p><u>Riesgos:</u> Accidentes de trayecto dentro de la misma ciudad, pero principalmente en el traslado entre ciudades. Robo de instrumentos y equipos de alto valor. Riesgo psicosocial asociado a la dimensión inseguridad de las condiciones de trabajo (falta de camarines, malas condiciones e infraestructura para realizar los montajes en las itinerancias, etc.).</p>	<p><u>Caracterización:</u> Itinerancia constante entre escenarios, salas de ensayo y otros espacios de trabajo que pueden ser dentro de la misma ciudad de origen o fuera durante las giras. El traslado entre ciudades pocas veces es realizado por un chofer dedicado exclusivamente a esta labor y con el cuidado de respetar las horas de descanso necesarias para la conducción en carretera.</p> <p><u>Riesgos:</u> Accidentes de trayecto dentro de la misma ciudad, pero principalmente en el traslado entre ciudades. Riesgo psicosocial asociado a la dimensión inseguridad de las condiciones de trabajo (falta de camarines, malas condiciones e infraestructura para realizar los montajes en las itinerancias, etc.).</p>	<p><u>Caracterización:</u> Itinerancia asociada principalmente al trabajo de realización de talleres, montaje de exposiciones y venta en ferias.</p> <p><u>Riesgos:</u> Accidentes de trayecto dentro de la misma ciudad. Robo del propio trabajo o producto cultural (obras). Riesgo psicosocial asociado a la dimensión inseguridad de las condiciones de trabajo.</p>	<p><u>Caracterización:</u> Itinerancia permanente. El montaje de escenarios y locaciones de trabajo en diferentes entornos (exteriores o interiores) configura la particular forma de itinerancia permanente de esta área.</p> <p><u>Riesgos:</u> Robo de equipos de alto valor. Riesgo psicosocial asociado a la inseguridad de las condiciones de trabajo. Riesgo psicosocial asociado a las dimensiones sobrecarga de trabajo (improvisación de estrategias de instalación en lugares poco conocidos, etc.) e inseguridad de las condiciones de trabajo (falta de camarines, malas condiciones e infraestructura para realizar los montajes en las itinerancias, etc.).</p>	<p><u>Caracterización:</u> Trabajo principalmente en espacios fijos., con itinerancias principalmente locales asociadas a la realización de talleres y asistencia a eventos</p> <p><u>Riesgos:</u> Accidentes de trayecto dentro de la misma ciudad, especialmente en transporte público.</p>

1. CARACTERIZACIÓN DE OFICIOS Y TAREAS

CONFIGURACIÓN DEL ESPACIO DE TRABAJO: EMPLAZAMIENTO Y ENTORNO FÍSICO	ESPACIOS FIJOS				
	Música	Artes Escénicas	Artes Visuales	Artes Audiovisuales	Literatura
	<p><u>Caracterización:</u> -Escenarios y salas de ensayo son los principales entornos de trabajo. Los escenarios se caracterizan por ser un entorno con diversas alturas, estructuras, cableados e instalaciones eléctricas. Las salas de ensayo se caracterizan por ser espacios pequeños y con instalación de muchos elementos a la red eléctrica.</p> <p><u>Riesgo:</u> -De accidentes por trabajo en altura, desprendimiento de objetos pesados, caídas por objetos o cables que dificultan el tránsito y descargas eléctricas. -Exposición a radiación UV cuando los escenarios se montan al aire libre.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -Los espacios de trabajo fijos no son necesariamente estables. Se combina el trabajo en el propio domicilio, con el trabajo en otros espacios principalmente escenarios y salas de ensayo (que varían según el proyecto). Los escenarios se caracterizan por ser un entorno con diversas alturas, estructuras, cableados, pisos e instalaciones eléctricas. Las salas de ensayo se caracterizan por ser espacios que no se encuentran temperados y que muchas veces cuentan con un piso no apropiado para el trabajo físico de estas artes.</p> <p><u>Riesgo:</u> -De accidentes en el escenario por desprendimiento de objetos, caídas por objetos o condiciones del piso, entre otros. -Lesiones por malas condiciones del espacio para la actividad física que se realiza (piso, temperatura, etc.) Exposición a radiación UV cuando los escenarios se montan al aire libre.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -No cuentan con espacios de trabajo seguros. Son comunes los talleres en el propio domicilio o compartidos y que cuentan con poco espacio o malas condiciones de iluminación, ventilación, etc.</p> <p><u>Riesgo:</u> -Accidentes con máquinas y herramientas utilizadas incorrectamente producto de las limitaciones del espacio. -Derramamiento e inhalación de sustancias químicas peligrosas.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -El trabajo en espacios fijos se realiza principalmente durante las fases de pre y post producción. Se caracteriza por el trabajo de escritorio en el computador. En el caso de productoras establecidas la fase de producción se realiza en sets fijos.</p> <p><u>Riesgo:</u> -Riesgo de patologías a la vista por la larga exposición a las pantallas en condiciones de iluminación variables.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -El trabajo en espacios fijos se caracteriza por el trabajo de escritorio en el computador en espacios personales. El trabajo a domicilio es extensivo y por lo tanto no se cumplen las regulaciones establecidas en las normas respecto a las condiciones de salud y seguridad para este tipo de trabajos.</p> <p><u>Riesgo:</u> -Riesgo trastornos musculoesqueléticos asociados al trabajo de escritorio sin las condiciones ergonómicas apropiadas -Riesgo de patologías a la vista por la exposición a las pantallas en condiciones de iluminación variables.</p>

1. CARACTERIZACIÓN DE OFICIOS Y TAREAS

	Música	Artes Escénicas	Artes Visuales	Artes Audiovisuales	Literatura
<p>CONFIGURACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO: ACTIVIDADES Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</p>	<p><u>Caracterización:</u> -Realización de varios trabajos, proyectos y/o actividades simultáneamente, que implican la dificultad de organizar las tareas, roles y tiempos entre estos. -Articulación de actividades individuales con actividades grupales, con un mayor peso de estas últimas. -Configuración de equipos de trabajo pequeños y/o poco especializados, por falta de recursos.</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo psicosocial asociado a las dimensiones carga de trabajo, conflicto de rol, inseguridad en condiciones de trabajo -Riesgo de accidentes asociados a la falta de equipamiento técnico o personal idóneo para manejarlo en los centros culturales locales u otros establecimientos</p>	<p><u>Caracterización:</u> -En la danza es mayor la tendencia al trabajo individual, mientras que en las artes escénicas se suele trabajar en equipo, donde la definición de roles es bastante clara y definida. El mayor problema es que a pesar de dicha definición, muchas veces los recursos no permiten la configuración de equipos completos y por lo tanto de una distribución tan clara. -En los espacios culturales, no siempre se cuenta con personal idóneo para el cumplimiento de las labores técnicas.</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo psicosocial asociado a las dimensiones carga de trabajo, conflicto de rol, inseguridad en condiciones de trabajo -Riesgo de accidentes asociados a la falta de equipamiento técnico o personal idóneo para manejarlo en los centros culturales locales.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -El trabajo es más bien individual y sólo se establecen relaciones de trabajo de forma muy puntual en los procesos de exposición o venta de las obras. Estas son principalmente de carácter comercial y no implican que los espacios donde se expone se hagan cargo económicamente ni en términos organizacionales (seguridad) de los trabajadores y trabajadoras del área.</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo psicosocial asociado a la dimensión desarrollo profesional. -Riesgo de accidentes asociado a la falta de medidas de seguridad para la instalación de las exposiciones.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -Según el proyecto y envergadura de la productora, los trabajos se pueden realizar de forma individual o en equipo, aunque para las fases de producción se suele requerir del despliegue de varias personas. El trabajo en equipo en esta área implica la definición de roles y tareas mucho más claras que en otras áreas. A pesar de ello, muchas veces la dotación de recursos humanos de los proyectos nacionales es reducida.</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo de accidentes y enfermedades por sobreesfuerzo físico cuando los equipos son pequeños para las necesidades de la producción. -Riesgo asociado a conflicto de rol -Riesgo psicosocial asociado a la dimensión carga de trabajo.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -El trabajo es sobre todo individual y se organiza en función de las necesidades del proceso creativo que se lleva adelante en el marco del multiempleo o multiactividad requerida por el sector para la subsistencia económica.</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo psicosocial asociado a la dimensión desarrollo profesional e inseguridad de las condiciones de trabajo. -Riesgo físico por extensión de las jornadas en horario nocturno y falta de descanso.</p>

1. CARACTERIZACIÓN DE OFICIOS Y TAREAS

	Música	Artes Escénicas	Artes Visuales	Artes Audiovisuales	Literatura
MATERIALES DE TRABAJO Y USO DEL CUERPO	<p><u>Caracterización:</u> -Uso de instrumentos musicales y de partes del cuerpo específicas asociadas a su ejecución. -Uso de equipos musicales y de sonido. -Uso del oído (en todos los casos) y de la voz (en el caso de quienes se dedican al canto).</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo de trastornos musculoesqueléticos por el uso repetitivo de una parte del cuerpo, así como por las posturas adoptadas para tocar un instrumento. -Riesgo de trastornos musculoesqueléticos por manejo manual de cargas. -Riesgo de accidentes por descargas eléctricas. -Riesgo de enfermedades auditivas y asociadas al uso de la voz.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -Uso de cuerpo como principal herramienta de trabajo, con altos niveles de exigencia a nivel biomecánico -A nivel biomecánico, los cuerpos trabajan con altos niveles de exigencia. -Uso de la voz -Carga y descarga de materiales y estructuras escenográficas.</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo de trastornos musculoesqueléticos por el uso repetitivo de una parte del cuerpo, por las posturas adoptadas y, principalmente, por el nivel de exigencia corporal que requiere esta área (especialmente en la danza). -Riesgo de enfermedades asociadas al uso de la voz. -Riesgo de trastornos musculoesqueléticos por manejo manual de cargas.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -Uso de productos químicos como solventes, pinturas, etc., sin seguir protocolos para su manipulación y sin EPP. -Uso de herramientas diversas (prensa, sierra, etc.) -Mantener una misma postura y movimiento de ejecución durante mucho tiempo (brazo pintando en el atril, manos tallando, etc.)</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo de accidentes por la manipulación de herramientas (principalmente cortopunzantes) -Riesgo de enfermedades asociadas a la inhalación de sustancias químicas peligrosas y de accidentes por derrame. -Riesgo psicosocial asociado a la inseguridad de las condiciones de trabajo. -Riesgo de enfermedades a la vista.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -Uso de equipamiento (cámara, luces, micrófonos, etc.) que se deben sostener por períodos de tiempo prolongados y que muchas veces son pesados. -Uso de computador, escritorio e iluminación (pre y postproducción)</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo de trastornos musculoesqueléticos por las posturas adoptadas para sostener el equipamiento durante períodos de tiempo prolongados. -Riesgo psicosocial por sobrecarga de trabajo cuando los equipos son pequeños para las necesidades de la producción. -Riesgo de trastornos musculoesqueléticos asociados al trabajo de escritorio. Riesgo de patologías a la vista por la exposición a las pantallas.</p>	<p><u>Caracterización:</u> -Uso de computador, escritorio e iluminación.</p> <p><u>Riesgos:</u> -Riesgo de trastornos musculoesqueléticos asociados al trabajo de escritorio. -Riesgo de patologías a la vista por la exposición a las pantallas.</p>

Dinámica de trabajo

2. DINÁMICA DE TRABAJO				
Música	Artes Escénicas	Artes Visuales	Artes Audiovisuales	Literatura
<p><u>Caracterización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Ritmo acelerado marcado por la necesidad económica, con la consecuente dificultad para articular horarios y tomar tiempos de descanso -Jornadas largas e intensivas (sobre todo en el trabajo técnico de sonido) -Trabajo autogestionado, con altos niveles de competitividad asociado al sistema de financiamiento. -Trabajo con alta exigencia emocional asociada a la exposición en público. -Temas de género: doble presencia y dificultad para conseguir apoyo en las labores de cuidado por horarios de trabajo, discriminación por condiciones físicas, alta exigencia de mantener la imagen, situaciones de abuso en contextos puntuales. <p><u>Riesgos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Riesgos psicosociales asociados a las dimensiones carga de trabajo, exigencias emocionales, desarrollo profesional, inseguridad en condiciones de trabajo, desequilibrio entre trabajo y vida privada y violencia o acoso. 	<p><u>Caracterización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en tiempos que socialmente están destinados al ocio/descanso y dificultad para conciliar el cuidado de hijos e hijas en ese horario. -Ritmos de trabajo variables por temporadas. Trabajo autogestionado, con altos niveles de competitividad asociado al sistema de financiamiento concursable -Trabajo con alta exigencia emocional asociada a los procesos de caracterización. -Temas de género: dificultad para conseguir apoyo en las labores de cuidado por horarios de trabajo, discriminación por condiciones físicas y situaciones de abuso en contextos puntuales. <p><u>Riesgos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Riesgos psicosociales asociados a las dimensiones carga de trabajo, exigencias emocionales, inseguridad en condiciones de trabajo, desarrollo profesional, desequilibrio entre trabajo y vida privada y violencia o acoso. 	<p><u>Caracterización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Preponderancia de ritmos de trabajo no rutinarios asociados a los procesos creativos propios de la disciplina. -Permeabilidad de los límites trabajo y familia, por el tipo de espacio laboral doméstico que se suelen utilizar (agravamiento durante la pandemia) -Trabajo autogestionado, con altos niveles de competitividad asociado al sistema de financiamiento concursable y la gestión de obras frente al mercado. -Falta de reconocimiento del trabajo creativo -Temas de género: doble presencia <p><u>Riesgos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Riesgos psicosociales asociados a las dimensiones de inseguridad en condiciones de trabajo, desarrollo profesional y desequilibrio entre trabajo y vida privada. 	<p><u>Caracterización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Jornadas extensas e intensivas -Estructuras de trabajo jerárquicas que pueden derivar en abuso de poder -Malas condiciones de alimentación y poco tiempo de descanso. Problemas asociados al sueño. -Temas de género: dificultad para conseguir apoyo en las labores de cuidado por horarios de trabajo, acoso laboral, discriminación en torno a la asignación de tareas y situaciones de abuso sexual en contextos puntuales. <p><u>Riesgos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Riesgos psicosociales asociados a las dimensiones carga de trabajo, inseguridad en condiciones de trabajo, desarrollo profesional, vulnerabilidad, desequilibrio entre trabajo y vida privada y violencia o acoso - Riesgos físicos asociados al poco descanso, fatiga y consumo de sustancias para mantener la vigilia 	<p><u>Caracterización:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Preponderancia de ritmos de trabajo no rutinarios asociados a los procesos creativos propios de la disciplina -Trabajo creativo realizado en horarios nocturnos, ya que no está asociado a retribución económica y se complementa con actividades laborales que aseguran ingresos. -Falta de reconocimiento del trabajo creativo. Valoración reducida a obra tangible. - Trabajo autogestionado, con altos niveles de precariedad -Temas de género: doble presencia y situaciones de abuso/acoso en contextos puntuales. <p><u>Riesgos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Riesgos psicosociales asociados a las dimensiones de carga de trabajo, inseguridad en condiciones de trabajo, desarrollo profesional, desequilibrio entre trabajo y vida privada y violencia o acoso.

Cultura de la prevención del sector

En todas las áreas artístico-culturales estudiadas, se acusa de un importante desconocimiento en materias de prevención, tanto de la perspectiva de los derechos con los que se cuenta como trabajador y trabajadora, como de acciones preventivas para disminuir los riesgos a los que se exponen en sus labores. En esta línea, se reconoce una falta de consciencia y responsabilidad ante los riesgos en general, pero sobre todo entre quienes asumen labores que no son propias de su rol, porque al considerarlas excepción, no se detienen a prevenir los peligros a los que se exponen durante la ejecución de dichas labores.

...mis compañeros que son actores y se dedican a hacer cosas técnicas yo nunca le he visto usar un guante, no existe ni un antiparra, ni un tapón... (...) - porque siempre tienen la concepción de que no, pero lo estoy haciendo por ahora, no pasa nada. Estoy pintando así con un spray no tengo ni una mascarilla total es esta vez, pero esa vez se repite... se repite... se repite... se repite. Al final como que se consolida como el que hace las cosas técnicas. (TAE-RV)

A pesar de la falta de cultura preventiva de la que se da cuenta en los relatos, hay quienes tienen un mejor manejo de ciertas acciones de autocuidado simplemente por el hecho de haber recibido una formación académica. El tema es que en casi todas las áreas artístico-culturales trabajadores y trabajadoras conviven con personas que se han autoformado, identificándose diferencias importantes en los cuidados que implementa cada uno de estos grupos. En música por ejemplo se indica que quienes no se han formado profesionalmente no tienen conocimiento respecto a las posturas con las que deben trabajar para no dañarse el cuerpo. Pero no sólo los temas de autocuidado se perciben como diferentes en estos grupos, sino también lo relativo a conocimientos técnicos fundamentales para evitar el riesgo de accidentes que puedan afectar, no sólo a quienes están realizando una labor, sino que a más personas. De ahí que se reconozca en los relatos la importancia de ampliar y fortalecer la formación en temas preventivos.

...se entiende que no todos los artistas van a ir (...) a la escuela de música o de teatro. La mayoría de los artistas a nivel nacional yo creo son amateur, entonces creo que al tener esa información el Ministerio de Cultura -porque no creo que no lo sepan, ellos deben estar al tanto de eso- debería incrementar un proyecto donde se eduque a todos los artistas de diferentes áreas con estos temas. O sea, la formación y prevención ... (TM-RA)

Dentro de las áreas artístico-culturales, se puede observar que en las Artes Escénicas hay una mayor consciencia de la necesidad de autocuidado, relacionada principalmente con el rol que tiene el uso del cuerpo para la labor artístico-cultural que realizan. Sobre todo, en el caso de la danza, que reconoce que el cuerpo es la herramienta principal de trabajo y como tal corresponde cuidarla con aspectos como los que hemos mencionado en la caracterización de esta área (alimentación, entrenamiento, etc.).

Ahora bien, un problema importante del sector es que si bien puede haber presencia de cultura preventiva y/o del autocuidado, el costo de las acciones tomadas en esta línea es de cargo directo de trabajadores y trabajadoras. Tal como lo hemos visto en el caso de las Artes Visuales, cuando se refieren a la calidad de los materiales de trabajo, muchas veces entonces las acciones preventivas no se llevan adelante porque no es posible financiarlas. Lo mismo sucede con los elementos de protección personal, que también deben ser financiados por los propios trabajadores y trabajadoras o por las pequeñas empresas que arman para poder trabajar, pero que no tienen un buen respaldo financiero. Esto también afecta los procesos de recuperación de enfermedades o accidentes sufridos por trabajadores y trabajadoras del sector generando una especie de círculo vicioso en torno a la precarización del cuidado y aumentando la exposición a los riesgos.

Con todo, las medidas preventivas que se toman en las distintas áreas son simples y dependen de la voluntad de los propios trabajadores y trabajadoras o de pequeñas acciones de organización colectiva.

Hay mucha gente que no se responsabiliza. Bueno, nosotros tenemos un cartel de aseo, de tareas y otros cuidados. Porque en general tú vas a trabajar en un sector A y nosotros podemos trabajar desde las 9 de la mañana hasta las 9 de la noche, tenemos 12 horas habilitado el taller y nos programamos para no estar todos porque no se puede trabajar todos. Entonces hay horarios en que vamos, se anotan esos días. Y dentro de tu horario tú vas a ir a trabajar y tienes que tener un tiempo para dejar y para ordenar las cosas tal cuál las dejaste. Si dejas polvillo, pelusa de LDTF puede venir alguien y se cae, si dejas los solventes destapados puede venir alguien y los bota, puede prender alguien un cigarro, no sé, es riesgoso. Lo mismo si va a trabajar con ácidos o con otras cosas, no puedes dejar si vas a utilizar... -no sé po' la taza, un vaso con ducco porque va a venir alguien y lo agarra, como cosas así. Entonces el tema de que dejen las prensas o las máquinas como corresponde, guardadas, sin polvo. Los cables enrollados es un tema en el que igual hay que estar un poco paqueando. (TAV-RB)

Por último, cabe mencionar que de acuerdo con el levantamiento realizado en la ciudad de Antofagasta particularmente, se identifica la existencia de una cultura preventiva de mayor contundencia que en el resto de las regiones, lo que estaría directamente asociado con la irradiación de hábitos de seguridad provenientes de la cultura minera. Además, que muchas de las actividades artístico-culturales que se realizan en esta región, se hacen para las mineras lo que significa tener que seguir protocolos de seguridad establecidos por estas empresas. Ahora bien, cuando esto significa ir a la faena, se deben adoptar las medidas de seguridad de estos lugares. Esto último resulta bastante complejo, porque dichas medidas no están adaptadas al trabajo del sector artístico-cultural contratado, de tal manera que se produce la exposición a ciertos riesgos por el mal uso de los elementos de protección personal.

Sí y sobre todo un punto muy importante que creo que por ejemplo me pasó a mí, de que al no ir tan seguido a una minera, uno no tiene la costumbre de todo el EPP. Entonces por ejemplo la última producción que tuvimos en una minera, (...) yo me sentí en un momento muy cansado, muy agotado, muy rendido porque estuvimos en el sol, teníamos que estar con overol pero no, que no es un overol, es una cosa pesada era para el ácido, más un respirador que era como estar sintiendo la sensación de que de verdad uno se va ahogando. Entonces son cosas que claro, cuando uno va quizá un trabajador que ya lleva (...) todo el tiempo ahí, lo hace regularmente, no le genera ningún riesgo, pero para uno que no lo manipula, que no lo sabe o que no lo experimenta, no lo siente realmente, estar ahí pueden también producir ciertos riesgos. (TAUV-RA)

Adaptaciones y riesgos del sector durante la pandemia

Como ha sido evidenciado por trabajos anteriores y por la propia información levantada por la presente investigación, la pandemia del COVID-19 impactó de manera particularmente agresiva al sector de las artes y la cultura en su actividad laboral y económica, producto de las restricciones sanitarias, el cierre de espacios de actividad cultural y la pérdida de puestos de trabajo por el cese de actividades. Tanto la revisión de datos secundarios, así como de los testimonios recogidos por trabajadores y trabajadoras, especialistas y líderes de organizaciones gremiales del sector, apuntan a un contexto de muchísimas dificultades que apenas de manera reciente comienza a reactivarse.

Además, como cuestión social transversal para muchas personas, el confinamiento en los domicilios provocó perturbaciones individuales y familiares, sea por la pérdida directa de fuentes de trabajo, o por las dinámicas internas producto del solapamiento entre el teletrabajo y las situaciones de cuidados con infancia, adultos mayores, o familiares enfermos. Es el entrelazamiento entre lo público y lo privado lo que deviene en una problemática, donde fenómenos como la doble presencia de las mujeres se exacerbaron durante este período.

No obstante, dicho panorama sombrío para el sector en su conjunto, en los relatos se pueden distinguir algunas diferencias entre áreas artístico-culturales en lo que refiere a las consecuencias

derivadas del fenómeno pandémico, traducido en mejores o peores condiciones de adaptación de la actividad a formatos acordes con la restricción de las actividades.

En áreas como Audiovisual y Literatura, los relatos indican que se lograron mantener diversas actividades laborales, sea aprovechando el confinamiento como escenario de trabajo (utilizando formatos digitales ante actividades anteriormente presenciales) o redoblando medidas de seguridad para darle continuidad al trabajo de carácter presencial. Así, en el área audiovisual, en diversas situaciones el trabajo de producción se mantuvo activo en terreno profundizando medidas de autocuidado contra el COVID-19, mientras que el ámbito de edición de material fue reconfigurado a nivel domiciliario en otros casos.

...los de la producción no nos podíamos contagiar, entonces todos los de la producción tenían que usar mascarilla, era como porque el final no podemos controlar a las personas que vienen a hacer colaboraciones o a trabajar, no sé pa... hacer un video, siendo que lo único que teníamos que preocuparnos era de nuestro nicho laboral, entonces era el uso de mascarillas, que el alcohol gel, que todos andábamos con alcohol gel, que creo que no tuvimos nunca así como algo que producto del COVID, alguna producción haya tenido que detenerse mmm... no, ninguna producción se detuvo en términos de, de un conte(...) digamos de un foco de contagio, no ninguna, nada surgió (TAU-RA)

En el área de Literatura, sobresalen diversas opiniones favorables respecto al confinamiento como posibilidad para trabajar creativamente en la medida en que en varios casos no se produjo un vacío tan grande en la cobertura de las necesidades económicas. Esto se explica ciertamente por la naturaleza y simplicidad logística del trabajo literario. Por su parte, hay quienes dan cuenta de la posibilidad de activar proyectos de difusión literaria en plataformas online, mientras que otros, en el área de librerías, por ejemplo, buscaron formas de adecuación para mantener la actividad a través de la venta online. La realización de talleres también se vio facilitada bajo la modalidad online, la cual para algunos significó avances en comodidades, como, por ejemplo, en materia de traslados y reducción de costos asociados al terreno. Evidentemente hay quienes se vieron profundamente afectados por esta crisis producto de la precarización de su propia actividad.

Al menos en mi caso o en nuestro caso, es que nos resultaron dos proyectos, en los que tuvimos Marcela y yo participación, que uno era la revista digital, que es "viajeinconcluso.cl", que es una revista de crítica literaria, de crítica, creación. Y eso duro un año completo, y eso tenía honorarios para quienes participábamos y todo. Y además este proyecto de la antología, que también significaron honorarios para nosotros. (TL-RV)

En otras áreas artístico-culturales, como las Artes Escénicas y la Música, se evidencian mayores repercusiones negativas para el desarrollo de la actividad. Esto principalmente producto de la clausura de espacios de trabajo y ejecución artística, como son los teatros, centros culturales y/o otros espacios de presentación colectiva. En las Artes Escénicas, según testimonios recogidos, las experiencias que lograron readecuar la realización de obras mediante formato streaming fueron complejas y poco satisfactorias para trabajadores y trabajadoras. Además, figuró en este espacio un alto riesgo de contagio de COVID-19, en un contexto donde el resto de la población aún vivía con importantes restricciones en los espacios públicos de interacción, lo que se tradujo incluso en algunos fallecimientos que fueron conocidos públicamente. Además, cabe agregar que, en estas circunstancias, los contagios y consecuente confinamiento producto de la necesidad de llevar adelante cuarentenas, implicó para muchos trabajadores y trabajadoras de esta área otra pérdida de ingresos por el concepto de no poder participar de las actividades previstas en un momento en que se comenzaban a reactivar levemente estas áreas artístico-culturales.

En el área de las Artes Visuales por su parte, también predomina una situación altamente desfavorable para el desarrollo del oficio. Particularmente en lo que refiere al cierre de galerías, museos y centros culturales, en tanto espacios para la exposición y difusión de obras. No obstante, algunas galerías establecieron servicios en modalidad online, permitiendo a algunas personas difundir su trabajo. Otro tipo de actividades, como son la realización de talleres, en algunos casos,

también lograron adecuarse a través de la modalidad online. Sin embargo, los trabajadores y trabajadoras que realizan sus actividades habituales en centros culturales sufrieron una clausura prácticamente total de sus actividades, al menos durante todo el 2020, situación que cambió parcialmente al año siguiente. Asimismo, muchas personas que trabajaban en talleres externos para la producción de obras, debieron habilitar espacios en sus domicilios, lo cual en la mayoría de los casos resultó una experiencia muy dificultosa tanto por no contar con condiciones propicias para las actividades requeridas, como por la interferencia con el espacio propiamente privado y familiar.

Mi experiencia, en ese sentido, fue, desde un taller me pasé a la casa, y en la casa fue lo peor que me pudo haber pasado. Ahora volví al taller y estoy bacán. Pero tener taller en la casa es lo peor que hay. Más encima yo tengo un hijo, todo estaba dando vuelta, el living comedor era taller, no, olvídase. Era caos. (TAV-RV)

En suma, como puede apreciarse, bajo el contexto de Pandemia por el COVID-19, se produjo un impacto generalizado en el sector de las artes y la cultura, planteando una serie de dificultades para el desarrollo del oficio artístico, clausurando posibilidades de trabajo para muchos trabajadores y trabajadoras, y permitiendo parcialmente, la continuidad y reconversión de otras actividades. se sugiere evitar reiteraciones

Las actividades artísticas que requieren de un momento de ejecución colectiva como realización o consumación de la obra finalmente se vieron más perjudicadas producto del cierre de la presencialidad y del encuentro con el público, mientras que los trabajos de carácter solitario, cuya actividad creativa no requiere de mayores condiciones técnicas e instrumentales para su ejecución pudieron mantener un ritmo más favorable. Sin embargo, hay que mencionar que más allá de las restricciones socioespaciales producto del fenómeno pandémico, las consecuencias económicas generalizadas afectaron de igual modo a todo el sector.

VI. El sistema de salud y seguridad laboral: enfoques, prácticas y la relación con el sector

Prácticas, enfoques e incorporación trabajadores y trabajadoras a honorarios al sistema de salud y seguridad laboral

Tal como ya hemos descrito, el sistema de salud y seguridad laboral en nuestro país es implementado actualmente por tres organismos administradores de carácter privado (ACHS, Mutual de Seguridad e IST) y uno público (ISL). Estos se rigen por las disposiciones del Seguro contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales normado por la Ley 16.744, pero es importante considerar que los organismos administradores de la ley difieren respecto a cómo focalizan para dar cobertura a las contrapartes.

A partir de las entrevistas realizadas a actores institucionales de los organismos administradores, se puede identificar que para cada uno de ellos prevalece distintos criterios²⁰. En el caso de la ACHS, los criterios de focalización están dados por el tamaño de las unidades empresariales afiliadas, existiendo las categorías de: (a) PYMES; (b) preferente (masa intermedia de trabajadores); y (c) grandes clientes (subdivida en nacionales y corporativos). Es a partir de esta distinción que esta mutualidad analiza los riesgos de accidentabilidad y necesidad preventiva, quedando establecidas las líneas de acción en base a las características de las empresas que la componen. La Mutual de Seguridad, por su parte, establece su focalización a partir de rubros. Cada rubro está a cargo de gerencias, y es a partir de los diagnósticos de éstas que se determinan las acciones a seguir. Existen en esta línea: (a) gerencia de construcción y minería; (b) gerencia de transporte; (c) gerencia de servicios; (d) gerencia dedicada a las PYMES; y (e) una dirección desde donde se abordan a las y los

²⁰ Si bien el proyecto tenía contemplado realizar una entrevista a cada organismo administrador del seguro, en el terreno fue imposible concretar la entrevista con el IST, de tal manera que se carece de información más específica sobre esta institución.

trabajadores a honorarios. En el caso del ISL la focalización se define a partir de cuatro grandes segmentos: (a) la micro y pequeña empresa; (b) trabajadore/as del sector público; (c) empleadore/as de trabajadore/as de casa particular, y (e) trabajador/es independientes.

Ahora bien, como se ha mencionado en el marco conceptual, las instituciones administradoras del Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades, orientan su función mediante tres grandes ámbitos de acción: (a) la prevención, fuertemente asociada a atender factores de riesgo y peligro laboral; (b) el ámbito de prestaciones médicas, a través de la atención en salud en caso de accidente o enfermedad profesional; y (c) el correspondiente a la cobertura económica, a través de compensaciones indemnizatorias en caso de inhabilitación para poder trabajar.

El trabajo preventivo constituye un eje central de la actividad de los organismos de administración del seguro. Este se dirige tanto a la prevención de riesgos laborales, como al robustecimiento de una cultura de seguridad que sea asumida tanto por los empleadores, como por trabajadores y trabajadoras de manera directa o a través de las organizaciones dedicadas a estas temáticas al interior de los centros de trabajo. Para los organismos administradores entrevistados, el modus operandi consiste en establecer un esquema de funcionamiento donde, en primer lugar, se identifiquen los riesgos en los centros de trabajo de los clientes y/o beneficiarios, y luego se desarrolle un trabajo de promoción de la cultura preventiva. Así por ejemplo, desde la Mutual de Seguridad, se indica que su enfoque persigue analizar la condición propiamente organizacional de seguridad por sobre una perspectiva individualizante en torno a la accidentabilidad. Desde ahí genera líneas de acción preventivas, estableciendo convenios para impartir diplomados y establecer programas de apoyo y fortalecimiento a las empresas en estas materias.

En materia de atención médica, los organismos administradores funcionan a través de protocolos y modelos para tratar accidentes y enfermedades laborales. Estos deben ser informados por los empleadores a solicitud de trabajadores y trabajadoras o de la propia institución, cuando acuden directamente. En términos generales, el procedimiento en caso de accidente o enfermedad laboral, indica que el empleador afiliado al organismo administrador debe denunciar ante este la efectividad del caso, sea a través de la Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) o de la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP). De no realizarse esta denuncia en un plazo de 24 horas, es el trabajador o trabajadora quien debe denunciar o el Comité Paritario de Higiene y Seguridad cuando sea el caso. De cualquier forma, la atención médica del o la trabajadora, o las prestaciones económicas, no se puede condicionar a la denuncia del empleador. En el caso de las y los trabajadores independientes, estos deben establecer directamente la denuncia ante el organismo administrador cuando acuden a atenderse.

La SUSESO también aborda esta dimensión mediante un cuerpo especializado de área médica, donde se elaboran guías de evaluación y procedimientos para abordar enfermedades según el contexto de una determinada área económica y que son entregadas a las mutualidades para su implementación.

En términos de los desafíos actuales, se señala que se ha ido avanzando en lo que se refiere a la diferenciación entre dependientes e independientes para orientar el trabajo de las administradoras. Se reconoce la relativa urgencia de seguir avanzando en esta línea, en consideración de la reciente incorporación de los trabajadores a honorarios a la cobertura del seguro. En el caso de la ACHS, al menos a la fecha de esta investigación, aún no han establecido criterios de diferenciación al respecto, sino que se sigue orientando su actuar hacia el sector dependiente y en función de la focalización empresarial. En la Mutual, por su parte, existe un emergente departamento de PYMES que incluye a los trabajadores independientes, aunque se reconoce que la no adscripción a centros de trabajos específicos por parte de este tipo de trabajadores y trabajadoras hace que sea un segmento difícil de abordar por dicha institucionalidad. Esta valoración es compartida desde el ISL, donde si bien cuentan con un departamento específico para este segmento, se considera que aún queda mucho por avanzar en el desarrollo de la cobertura y vinculación con estos trabajadores y trabajadoras. El trabajo allí ha estado principalmente orientado a entregar información y

conocimiento a través de la página web y se plantea la inquietud respecto a la pertinencia estratégica de apuntar también a quienes catalogan como “independientes voluntarios” o que cotizan de manera voluntaria en el sistema. Finalmente, desde la SUSESO reconocen el vacío de conocimiento que tienen sobre el sector laboral independiente y en esta línea se han ido realizando algunos estudios que contribuyen a enfrentar la necesidad de avanzar en la producción de información especializada. Cabe agregar que esta institución además considera fundamental que estos trabajadores y trabajadoras logren organizarse para hacer llegar demandas en la materia, de tal manera que estas puedan ir siendo atendidas institucionalmente.

Según lo mencionado en las entrevistas a actores institucionales, es importante considerar, la existencia de aproximaciones institucionales orientadas a problematizar sobre condiciones de precariedad laboral, lo cual resulta fundamental para el diagnóstico, diseño e intervención de este segmento, así como de todo el marco del mercado laboral contemporáneo. Al respecto, en la ACHS manifiestan estar trabajando en consideración de ciertos factores que intervienen en la relación laboral, tales como el acoso laboral, la falta de liderazgo y la sobrecarga laboral. Sin embargo, existe reconocimiento de las limitaciones en términos de alcances e incidencia sobre estos temas en consideración del campo de acción efectivo de los organismos de administración. En la Mutual de Seguridad, por su parte, plantean la intención de trabajar en torno a la subcontratación laboral, en virtud de que han hipotetizado que al ser un sector con altos niveles de precariedad laboral es susceptible de verse enfrentado a mayores riesgos en materia de salud y seguridad. Lo mismo señalan para el rubro de repartidores, donde aseguran que se están desarrollando estrategias de apoyo preventivo. En el ISL manifiestan que se encuentran en un proceso de adaptación para orientarse hacia el abordaje de nuevas formas de empleo, lo cual resulta fundamental con la incorporación de las y los trabajadores a honorarios. Por último, desde la SUSESO declaran que han dado importancia al análisis de lo que denominan sectores de trabajadores vulnerables, particularmente por los riesgos de accidentes y enfermedades a los que se encuentran expuestos. En esta categoría se encuentran las y los trabajadores migrantes, mujeres embarazadas, mayores de edad, y trabajadores en situación de discapacidad.

Como se puede apreciar, a pesar de su lo incipiente, existe un creciente interés por el abordaje de sectores *atípicos* o con ciertas particularidades que los dotan de condiciones de precariedad en el empleo y en el trabajo y que, por ello, son susceptibles a la exposición de riesgos en materia de salud y seguridad laboral bajo parámetros diferentes a los sectores tradicionales. En esta línea, y más allá de la incorporación que puedan tener mediante la cotización obligatoria mandatada para los trabajadores y trabajadoras a honorarios, las instituciones proveedoras de seguridad y salud en el trabajo consideran que aún es un desafío institucional el cómo hacerse cargo de amplios sectores de trabajadores y trabajadoras en esta condición y, en consecuencia, dan cuenta de la necesidad profundizar en su diagnóstico.

Con todo lo anterior, se puede desprender de las entrevistas a actores institucionales del sistema de salud y seguridad laboral, que la relación con trabajadores y trabajadoras a honorarios aún es débil. Se considera que producto de su diversidad interna, es un sector sumamente difícil de diagnosticar y abordar con estrategias masivas, al contrario de sectores “tradicionales” dentro del mercado laboral, quienes presentan patrones transversales identificables y se asocian a centros de trabajo específicos. Desde el ISL, institución receptora base del sector, manifiestan que esto se traduce en que sea muy complejo establecer estrategias de vinculación de carácter presencial con estos trabajadores y trabajadoras, de tal forma que han optado por la vinculación vía plataforma web.

La forma de abordaje de los independientes es telemática, remota, disponibilizando herramientas, por ejemplo, autoevaluación o formación en prevención. Y eso está disponible, porque es muy difícil dar con el o la trabajadora independiente. (En esta línea) nosotros no hacemos discriminación en las prestaciones, SUSESO no hace una diferenciación entre una categoría entre honorario o empresa, tienen la misma condición.
(AI -ISL)

Coherentemente con la situación descrita, relativa a la multiplicidad de formas de trabajo en el sector, las instituciones aludidas aún no cuentan con un perfil claro de las principales afectaciones a la salud y seguridad laboral de este segmento laboral. También dan cuenta de un gran déficit para lograr que se adopten medidas de seguridad para este grupo, cuestión que hace aún más difícil ajustar la cobertura a sus necesidades.

Desde que se incorporaron (los honorarios) hemos visto de todo. Y en independientes es bastante complejo, porque cuando tienes un empleador, vas donde él y generas medidas correctoras, pero cuando te encuentras con honorarios, no hay quién se pueda hacer cargo de estas condiciones (A- ISL)

Desde el ISL plantean que han intentado diversas iniciativas para vincularse con las y los trabajadores independientes a honorarios, tales como un plan de difusión de beneficios, capacitaciones sobre la ley y realizaciones de talleres/asesorías. Ahora bien, estas se han ofrecido predominantemente en formato online. Respecto a la incorporación obligatoria de las y los trabajadores a honorarios al sistema de seguridad social, se considera que han existido avances en cuanto al uso del seguro, aunque el sistema de adscripción mediante la retención de impuestos de la boleta a honorarios emerge como una preocupación para este segmento de trabajadores y trabajadoras, tal como lo plantean las organizaciones de artistas entrevistadas:

Cuando la ley empezó a correr, la gente de honorarios que estaba alejada del tema o lo desconocía, tuvo que encaminarse en este tema. Hubo una cuestión más bien coercitiva. Muchos se encontraron con la sorpresa de que, por ejemplo, en el retorno del 10% no lo iban a recibir porque tenían una deuda que desconocían. Recién ahí se dieron cuenta que tenían un derecho, que no sabían, y que estaban pagando. Algunos se accidentaron, no usaron y tuvieron que pagarlo igual. Esto produjo un cambio de switch y ahora está un poco más internalizado, porque sí o sí les llega a la cuenta. A porrazos han tenido que informarse de su situación, aunque en general el honorario es de un nivel educativo más elevado, son gente que accedió a educación superior. (AI-ISL)

Abordaje del sector artístico-cultural por parte del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

En términos generales todas las y los entrevistados reconocen desconocimiento a nivel institucional del sector artístico-cultural. En el caso de las mutuales dicha situación respondería al predominio del vínculo a nivel de empresas, de tal forma que los escasos acercamientos que existen dicen relación con el tipo de empresas que atiende cada organismo administrador del seguro. Este es el caso de la ACHS que, como veremos más adelante, ha tenido acercamientos al sector a partir del trabajo que mantienen con el Centro de Extensión Artística Cultural de la Universidad de Chile (CEAC). El ISL por su parte, manifiesta desconocimiento del sector, aun cuando tienen presente que es un actor relevante en el marco de la incorporación de trabajadores y trabajadoras a honorarios al sistema. Además, es importante recalcar que existe consideración de todo un sector informal dentro del ámbito artístico-cultural que no se encuentra cubierto, a pesar del cambio que ha significado la obligatoriedad de cotizar.

Sobre trabajadores culturales para nosotros también tiene importancia, por la incorporación de trabajadores independientes donde existe una gran masa de gente del ámbito cultural que no está vinculada, y que por razones también culturales nunca han sido muy ordenados ni disciplinados en estas materias. Entonces hay mucho que hacer. Y no solo de la alta cultura, sino que de artesanos, que no saben que existe toda una norma técnica y legal que los puede proteger y tener acceso. (AI -ISL)

En lo que refiere al conocimiento sobre los riesgos laborales y enfermedades profesionales dentro del sector artístico cultural, instituciones como el ISL y la ACHS han contado con algunas aproximaciones. En el caso del ISL manifiestan haber tenido un convenio con un sindicato de actores donde se promovió que tramoyas y trabajadores técnicos en calidad de honorarios, cotizaran en el

seguro, sin embargo, este no tuvo continuidad. Asimismo, desde la institución reconocen tener algunas nociones básicas de las particularidades del área de artes escénicas en materia de riesgos y accidentabilidad, refiriendo problemas como el desgaste de la voz en las y los actores, las lesiones físicas producidas en el escenario y la exposición a caídas en alturas de iluminadores de espectáculos.

La ACHS, por su parte, a partir de su vínculo con la CEAC de la Universidad de Chile - Ballet, Coro y Orquesta- ha constatado la existencia de dos grandes tipos de riesgos: trastornos musculoesqueléticos de las extremidades inferiores (tobillos y rodillas) y afecciones ligadas al ruido. Las primeras encuentran expresión fundamentalmente en la danza, y más aún, en la contemporánea por el tipo de movimientos ejecutados, aunque también se presentan como amenaza para las y los integrantes de orquesta, en virtud de las posiciones forzadas en la ejecución de instrumentos. Estos últimos, además, se encuentran expuestos a lesiones producto de los altos niveles de ruido. En el coro, las lesiones se encuentran asociadas al uso de la voz. A partir de la experiencia con el centro universitario, también se señala que varios trabajadores o trabajadoras que han sido parte de la Orquesta, Ballet o Coro, han terminado en labores administrativas producto de no poder dar continuidad al trabajo artístico. En esta línea, indican que "en el caso del ballet y la orquesta sí hemos tenido mucho ingreso y también así mucho enfermo acogido, es cosa de darse una vuelta por el CEAC y muchas de las personas que están ahí alguna vez fueron bailarines, la mayoría fueron bailarines y que ocupan ahora cargos administrativos, porque no pueden seguir bailando..." (Al ACHS)

Es importante mencionar que desde la experiencia de la ACHS con CEAC, han logrado dar cuenta de la necesidad de generar un modelo diferenciado de atención para los accidentes del sector. Esto toda vez que han podido constatar que el personal médico que atiende lo vinculado con accidentes y enfermedades profesionales, no cuenta necesariamente con consideraciones específicas acerca de las particularidades de estos trabajadores y trabajadoras. Esto se manifiesta, por ejemplo, en situaciones como no ponderar la gravedad de una lesión existente, en función de los mecanismos estándar con los cuales se manejan estas para otro tipo de trabajadores. Este aspecto se vincula claramente con lo mencionado en el apartado anterior por parte de algunos actores organizacionales del arte y la cultura, es decir, con la existencia de déficit en el tratamiento de trastornos específicos. En esta línea, años atrás realizaron una intervención con ergónomos en el CEAC desde donde se aplicó un protocolo para detectar trastornos musculoesqueléticos y poder generar recomendaciones. De allí derivó la publicación de manuales ergonómicos diseñados para el Ballet y la Orquesta del Centro de Extensión Artística y Cultural de la universidad²¹.

Con esto último queda claro como los conocimientos generados en la propia práctica de atención con este sector, van cumpliendo una función ineludible en mejorar las orientaciones en materia de salud y laboral con el sector.

Vínculo del sector artístico-cultural con el sistema de salud y seguridad laboral

Tal como hemos visto desde la perspectiva institucional, se asume que aún hay vacíos en el vínculo con el sector de trabajadores independientes en general y con el sector artístico-cultural en particular. En concordancia con esto, las organizaciones entrevistadas confirman que no se ha percibido mayor impacto en el sector con la incorporación de trabajadores y trabajadoras independientes al sistema de seguridad social. En primer lugar, indican que prevalece un gran desconocimiento en el sector sobre las implicancias asociadas a la nueva normativa que mandata la ley y, en consecuencia, no dan cuenta de un uso activo de las prestaciones existentes.

De todas maneras, hay quienes en la entrevista consideran que esto es un avance en relación con los altísimos niveles de exclusión del sector frente al sistema de seguridad social. Aunque sin duda, éste precisa ser difundido y movilizado para poder demandar protecciones específicas en materia

²¹ Para más información ver: [La ACHS entregó Manuales Ergonómicos a Centro de Extensión Artística y Cultural de la Universidad de Chile](#)

de salud y seguridad laboral. En esta línea, hay organizaciones que dan cuenta de que hoy es posible visibilizar una mayor exigibilidad y presencia de contratos de honorarios, cuestión que puede observarse por ejemplo en la exigencia que hacen los fondos concursables de utilizar este tipo de contratación. Ahora bien, hay que indicar que esta valoración positiva se enmarca y sitúa en contraste particularmente con la precariedad previsional de antiguas generaciones de artistas.

Existen, asimismo, valoraciones negativas respecto obligatoriedad de la cotización en la percepción de las y los trabajadores, así como de las expertas entrevistadas. La crítica principal a la cotización obligatoria del sector independiente es, que esta redundante en una merma de los ingresos líquidos, lo que se vuelve particularmente complejo para el sector en el escenario económico actual. Vinculado con lo anterior, se señala que esto estaría generando por parte de alguno/as trabajadores una disposición a establecer vínculos laborales “en negro”, es decir, sin la mediación de boleta de honorarios, con el objetivo de no ver disminuido sus ingresos.

Existe un rechazo de la medida. Los artistas perciben el cambio de manera negativa, como una pérdida de ingresos antes que una ganancia en, por ejemplo, acceso a derechos como la salud y la previsión social. Hay la percepción de una hostilidad desde los sistemas existentes en el Estado. Existe también la percepción de que la comunicación desde las instituciones encargadas no es clara e implica una gestión individual que no todos los artistas podrían realizar. (E1)

A lo anterior se le suma la poca claridad en la comunicación respecto a cómo opera el descuento que hacen y a cuáles son los derechos adquiridos mediante el descuento que hacen para pagar la cotización obligatoria. Además, en las entrevistas se da cuenta de que hay un total desconocimiento respecto a los procedimientos mediante los cuales pueden luego atenderse en el sistema y/o recibir las coberturas asociadas a esta cotización obligatoria.

La SUSESO es chino, o sea, realmente. Pero cuando tú tratas de entender ese mundo realmente te quiebras la cabeza, sobre todo un artista que no tiene leguleyo entre sus idiomas más cotidiano. Entonces, está muy mal comunicado, la gente no entiende por qué esa plata se está yendo y no sabe eso de que está protegida hasta el próximo año, es como realmente muy difícil de ... Está muy mal comunicado. (E1)

Este desconocimiento generalizado sobre las nuevas disposiciones legales que integran a trabajadores y trabajadoras independientes al sistema de seguridad social y, en menor medida, la reticencia frente a la institucionalidad administradora que manifiesta un grupo más bien acotado dentro del sector se ha traducido en que exista poca utilización de la cobertura que proporciona la integración a al Sistema de Seguridad Social. En lo que refiere a la utilización del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se indica una muy baja utilización. Ésta se reduce a grupos muy específicos del sector, tales como los que se desempeñan en instituciones educativas o trabajan de manera estable y en corporaciones privadas, municipalidades o en el Ministerio de la Cultura y las Artes, entre otras instituciones. En este sentido, aún quienes tienen acceso a las instituciones de salud y seguridad laboral, optan en su mayoría por atenderse por fuera del sistema.

Por su parte, entre quienes cuentan con conocimientos de cómo se utilizan los organismos administradores del seguro, para atender demandas de salud y seguridad laboral, prevalece una percepción crítica. Esto tanto por los casos de no reconocimiento de la afectación laboral frente a una enfermedad o accidente, como por el desconocimiento por parte de los profesionales de salud en la atención frente a determinadas dolencias o enfermedades profesionales. Así, por ejemplo, en el campo de la danza, en las entrevistas se plantea que existen inadecuadas atenciones para tratar problemas de salud corporal y que ello se exagera en la atención en regiones:

(Algunos trabajadores) han tenido que ser derivados después a otros centros de salud por desconocimiento. Al ser bailarines deben ser atendidos de una forma distinta por el tema de la exigencia con su cuerpo. Muchas veces les ponen yesos cuando no corresponde, te

inmovilizan en vez de preparar tu cuerpo, etc. Entonces hay un gran desconocimiento de parte de las mutuales sobre la atención que deben recibir los intérpretes escénicos. También hay falta de profesionales que se dediquen a bailarines o medicina deportiva. Un médico de traumatología general no va a entender cuál es la necesidad de un bailarín/a o docente. (OAA- AE-Danza)

Otro factor importante es el tema del cuidado de salud por parte de algunas y algunos artistas. Si bien en las entrevistas se critica fuertemente al sistema público de salud, que es en el que mayoritariamente se atienden trabajadores y trabajadoras del sector, también se reconocen responsabilidades personales por parte de algunos artistas. Se indica en las entrevistas que hay poca cultura de previsión en materia de salud y, en general, en términos de tomar resguardos para el futuro.

Me encantaría decirte que somos todos super responsables en esa materia, pero resulta que los artistas también nos vemos a nosotros mismos sentados arriba de una nube, muy etéreos, y sin preocuparnos de las cosas reales, concretas y, por lo tanto, en términos generales, no hay una responsabilidad metódica de: ‘voy a prevenir, voy a tomar seguros complementarios, mi mamá tuvo cáncer, mi abuela tuvo cáncer, yo me voy a hacer la mamografía religiosamente’. No existe, en términos generales, siempre hay gente que es más metódica y más responsable, pero te estoy hablando de la gran masa, por lo tanto, nadie guarda para las vacas flacas. (OAA – Literatura)

En una orientación similar, se manifiesta que hay cierta resistencia por parte de las y los artistas en tratar las lesiones, cuestión que hemos visto se explica en gran medida por las presiones propias de la actividad, la precarización económica y las dificultades de paralizar cuando la actividad está en curso.

Estrategias de las organizaciones para el abordaje de los problemas de seguridad social, salud y seguridad laboral

Al margen de los niveles de incorporación, conocimiento y uso del sistema de seguridad social, es importante mencionar diversas iniciativas gremiales que apuntan a otorgar protecciones a sus miembros y que, en este sentido, vienen a contribuir parcialmente en el déficit asociado al acceso y utilización de los mecanismos institucionales. De esta forma, las entrevistas dan cuenta de acciones y mecanismos que se despliegan para abordar las problemáticas señaladas.

En primer lugar, éstas relatan la tarea que han emprendido en sus áreas para encontrarse, conocer la situación y comenzar a aunar sus demandas. Esto especialmente en aquellas donde se trabaja más en el formato individual, ya que es donde más cuesta encontrarse y conversar entre pares. En esta línea, algunas organizaciones han hecho el trabajo de reunirse y poner en común algunas cuestiones sobre las condiciones laborales de sus áreas.

Revertir esto pasa primero, esencialmente, por visibilizarlo entre nosotros, conversarlo entre nosotros, y tener claridad de: ‘oye, nos están cagando’(...) Tenemos que transparentar la información entre nosotras, por lo que te comentaba hace un rato, que es muy mal visto hablar de lucas, es muy mal visto hablar del contrato que firmaste o no firmaste, qué contrato firmaste, cómo lo firmaste, cuándo, te mandaron o no te mandaron el informe, el paso a paso (OAA – Literatura)

En esta línea, el contexto de pandemia marcó también un hito fundamental ya que se formaron nuevas organizaciones, algunas de las cuáles partieron teniendo como principal objetivo la reactivación del sector y actualmente ocupan un rol importante en los debates sobre las condiciones laborales y de vida.

Otro ámbito en el que se deja ver la importancia de las organizaciones como garantes de la condición laboral de trabajadores y trabajadoras de la cultura es cuando les apoyan en la protección de sus condiciones dentro de una relación laboral. Así en las entrevistas relatan como activan mecanismos

de presión para el cumplimiento de los contratos y las obligaciones asociadas, utilizando distintas estrategias, tal como se describe en la siguiente cita:

Una (estrategia) es el camino legal, que es el más difícil, porque como hablábamos antes, hay tanta informalidad que tu llegai' a la Inspección del Trabajo en un caso en que no hay ni contrato, no te pescan ni en bajada. Pero en los casos en que hay contratación sí es eficaz, en general, nuestro accionar, muchas veces ni siquiera llegando a la acción legal. Muchas veces hemos resuelto, no sé, pago de cotizaciones pendientes, cosas así... mediante carta, haciéndote presente, y que el empleador vea que el trabajador sí tiene una organización que está detrás y que va a velar por sus intereses. (OAA -Teatro)

A partir de este tipo de acciones, las organizaciones logran ir instalando ciertas temáticas entre los trabajadores y trabajadoras del sector, así como en la opinión pública y la formulación de políticas o agenda legislativa. Al respecto hay organizaciones que consideran que es en este campo legislativo donde han logrado mayores logros.

Ahí es donde más resultados hemos obtenido. La misma derogación del artículo que te obligaba a emitir la boleta además de estar contratado para la ley de artes escénicas, y para la formación de la ley sectorial de artes escénicas también es interesante lo que pudo hacer SIDARTE, como liderando de alguna manera esa lucha, pero no solo liderando, sino que, convocando, convocando, reuniendo, haciendo grupos, creo que eso es parte importante de lo que hacemos. (OAA -Teatro)

Asimismo, las organizaciones han ido impulsando la generación de documentos para que operen como parámetro del sector, tal como los tarifarios o los protocolos de prevención y buenas prácticas. Si bien estos no tienen un carácter de obligatoriedad, operan como referencia tanto para los empleadores y/o contratadores de servicios, como para los propios trabajadores y trabajadoras que pueden acceder a información en ciertos temas.

Mi organización junto con otra hace algunos años atrás hicimos el manual de buenas prácticas, donde queda establecido que ojalá se pague por exponer (...) Y también ahí tenemos unos ejemplos de contrato para que los artistas puedan... -no es obligatorio- pero ya es algo... una base (O-A - Artes Visuales)

Además, en la línea del apoyo mediante intercambio de información, varias organizaciones hacen talleres, conversatorios y actividades de formación en diversas temáticas de utilidad para abordar los temas descritos. Se menciona la realización de conversatorios sobre temas de seguridad laboral, talleres sobre manejo del estrés, instancias de encuentro para el autocuidado, etc.

Ahora bien, a nivel de acciones dirigidas a mejorar la cobertura de salud del sector, algunas organizaciones han impulsado el establecimiento de convenios con hospitales y servicios de salud municipales para apoyar la cobertura de salud de los trabajadores y trabajadoras. Varias han logrado atención preferente en el Hospital San José mediante el uso de este tipo de mecanismos, así como atención kinesiológica y/o acceso a farmacias populares. Todas gestiones que dependen de los contactos de las propias organizaciones.

Tenemos un convenio con el Hospital San José, y también tenemos un convenio con todo lo que tiene que ver con prestaciones médicas con la municipalidad de Recoleta. Todos nuestros socios pueden tener acceso por ejemplo a los temas de problemas a la vista, problemas de audición. Tienen acceso a la farmacia popular, hemos ido generando temas que de alguna manera resuelvan los temas de salud de los socios. (Organización Intersectorial)

Lo que hacen por tanto las organizaciones es ir generando o asegurando prestaciones sociales en la medida de sus posibilidades y contactos para hacer convenios o contar con recursos para invertir. En esta misma línea, una de las organizaciones relata que ha podido levantar una casa de acogida para personas mayores que no han podido acceder a planes de pensiones. Otra, emulando una

práctica gremial de antigua data, cuenta con una pensión que se otorga a sus afiliados. Varias utilizan los pagos de sus membresías y/o organizan actividades para apoyar económicamente a cualquier integrante que tenga dificultades económicas, asociadas principalmente a temas de salud.

Por último, la gestión de eventos solidarios se menciona como una medida específica frente a situaciones puntuales de los socios y socias que requieren de apoyo económico. Esto en la medida que las organizaciones no siempre cuentan con recursos para generar estos apoyos, pero sí pueden activar sus redes para impulsar actividades que ayuden a recaudar fondos. Así, “cuando hay temas muy puntuales se generan rifas o actividades pro-fondos para la operación de alguien o algo específico”. (O-A - Danza)

Con todo lo anterior, queda de manifiesto el rol que las organizaciones tienen en el vínculo con los trabajadores y trabajadoras de su propia área artística y/o categoría. Esto porque, más allá del tipo de relación laboral que tenga cada cual individualmente, éste logra interlocutar de manera directa con las necesidades de cada grupo y se constituye, por lo tanto, como un actor fundamental para establecer comunicaciones entre la institucionalidad y el sector.

VII. Análisis de políticas comparadas

Como primer paso de esta investigación, se planteó la necesidad de revisar casos de países con políticas exitosas en el abordaje de las materias relativas a la condición de artistas y que se extienda a las políticas de salud y seguridad en el trabajo del sector. Esto con el objeto de dar cuenta de buenas prácticas de políticas, aplicables al desafío de establecer recomendaciones específicas en materias de promoción, prevención y seguridad para las y los trabajadores de la cultura.

Experiencia en América Latina

Una exhaustiva revisión de la situación de las políticas que abordan la condición de las y los artistas en la región, nos llevó a concluir que ningún país cumple satisfactoriamente con las condiciones definidas para el análisis de las buenas prácticas. No obstante, a continuación, se presenta una breve caracterización de la situación institucional a nivel regional, evidenciando ciertas distinciones internas entre países.

En términos generales, dentro de los sistemas de seguridad social en América Latina, se observa de manera limitada el reconocimiento y regulación en materia laboral para las y los trabajadores del arte y la cultura. Además, no se observan marcos normativos o disposiciones especiales que los y las protejan a en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Para el abordaje del sector artístico cultural desde el punto de vista de la protección institucional, es central considerar como característica transversal la predominancia del trabajo independiente e informal, pues esta condición define las distintas formas de articularse con los subsistemas de seguridad social. Pero, en términos históricos-institucionales, los regímenes de seguridad social se han fundamentado en las relaciones asalariadas de carácter dependiente y subordinada a través de la institucionalización del contrato de trabajo, desde el cual se erige la arquitectura institucional de protección, tales como las políticas dirigidas a la protección de la salud y seguridad en el trabajo. Esto no ha sido la excepción en los países latinoamericanos.

A modo de ordenamiento analítico, podemos distinguir los países de la región bajo tres grandes criterios que definen las políticas institucionales de seguridad social de las y los artistas en la región. En primer lugar, aquellos donde no existen disposiciones ni normativas que reconozcan su condición especial. En segundo lugar, aquellos donde se reconocen leyes específicas, de mayor o menor alcance, para regular contrataciones en el marco del trabajo dependiente según condiciones especiales. Y, en tercer lugar, aquellos que presentan una arquitectura institucional particular que otorga énfasis a la protección del sector, pero con una aplicación extremadamente limitada (a trabajadores y trabajadoras del sector público, por ejemplo).

En el primer grupo, se encuentran países como Bolivia, Brasil, El Salvador, Honduras, México, o Panamá, donde no existe ninguna normativa específica que regule condiciones en torno a las y los artistas y, por tanto, se aplican las normativas laborales generales (código del trabajo para trabajadores dependientes formales), al margen de que se puedan incorporar, de manera obligatoria o voluntaria, el sector de trabajadores y trabajadoras independientes al sistema de seguridad social. En este sentido, el sector artístico cultural se encuadra, independiente de sus condiciones particulares, a las legislaciones generales del sector.

En el segundo grupo, se pueden mencionar países como Chile, Ecuador, Colombia o Costa Rica, donde existen disposiciones de carácter general o particular que consideran específicamente al sector de artistas en marcos de regulación institucional.

En Chile, existe la normativa que regula al sector de Artes y Espectáculos que ya hemos revisado.

En Ecuador existe la Ley de Defensa Profesional del Artista, que regula las relaciones laborales de quienes prestan servicios en estaciones de radiodifusión, televisión, empresas fabricantes, productoras de fonogramas y jingles publicitarios, así como en establecimientos de espectáculos. Para su funcionamiento y adscripción, las y los artistas deben tener la cualidad de profesional mediante una licencia que otorga la Federación Nacional de Artistas Profesionales de Ecuador.

Por su parte, en Colombia la legislación reconoce al sector artístico como parte de la población vulnerable, motivo por el cual se le otorga bajo dicha calidad, protección a través del régimen subsidiado en salud. De esta manera, la Ley General de Cultura de Colombia, otorga a las y los artistas de escasos recursos su incorporación al régimen de jubilación, pensión y salud a través de su afiliación al sistema de seguridad social.

En el caso de Costa Rica, a través del Régimen Artístico (2006) se regulan las relaciones laborales de las y los trabajadores del sector público que realicen actividades artísticas, sea en el ámbito de dirección, instrucción, promoción y producción, lo cual genera una importante segmentación entre el sector privado y estatal.

En el tercer grupo planteado se encuentran países como Guatemala y Venezuela. En este, se puede mencionar el caso de Guatemala que, ante la dificultad que artistas y trabajadores de la cultura puedan ser cubiertos mediante disposiciones legales, se han creado instituciones como el Instituto de Previsión Social del Artista Guatemalteco en 1992, destinado a promover el desarrollo cultural, pero también a otorgar protección en materia de jubilaciones, pensiones, y asistencia médica a sus afiliadas y afiliados, quienes pueden ser parte de esta, si son miembro/as de entidades artísticas con personalidad jurídica, o artísticas individuales que demuestren autenticidad. Sin embargo, cabe mencionar que actualmente dicho instituto ha sido bastante controversial dentro del sector, por temas de transparencia, manejo de fondos y la negativa de acceso a asociaciones y artistas individuales. Venezuela por su parte aún no implementa la institucionalidad recientemente definida y aprobada para el sector.

Finalmente, debe mencionarse la situación de Cuba que, a diferencia de los otros países de la región, cuenta con un sistema robusto de seguridad social, con una legislación laboral y salarial propia para las y los artistas, otorgando una serie de beneficios y prestaciones bajo un sólido régimen de protección. Evidentemente este caso se aleja del panorama regional, pero resulta muy difícil su análisis comparado para establecer reflexiones aplicables a nuestro país por su particular arquitectura institucional.

El caso de Francia

Contexto territorial

Francia, es un país desconcentrado y descentralizado que se divide en 18 regiones. En cada región existen Consejos Regionales elegidos vía voto popular, que son los órganos deliberativos de las mismas y que definen reglamentaciones en sus territorios. La facultad legislativa, pertenece a la Asamblea Nacional y del Senado de la República.

Funcionamiento del sistema de seguridad social

El régimen de seguridad social en Francia²² fue creado en 1945 y se encarga de proteger al conjunto de quienes residen en territorio francés. Está compuesto por cinco ámbitos, que consideran el acompañamiento de sus residentes desde el inicio de la vida, hasta la muerte. Se encarga de generar prestaciones para las y los residentes, así como de recibir las contribuciones realizadas a partir de las contribuciones salariales de las y los trabajadores y el aporte de las y los empleados a través del organismo Unión de Recaudación para la Seguridad Social y los beneficios a las familias (URSSAF)²³. La URSSAF distribuye a todos los programas de protección social en régimen en la sociedad francesa basándose en una lógica solidaria. La solidaridad es la base del sistema para otorgar a todas las y los ciudadanos, un acceso a prestaciones iguales, las que pueden acompañarse de elementos suplementarios seguros contratados de manera voluntaria o en función de la exigencia del régimen de seguridad social al que se adscriba. a menos que el régimen de seguridad social adscrito lo exija.

La seguridad social francesa y el llamado régimen general definen cuatro áreas sobre las que interviene: prestaciones médicas, pensiones, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y prestaciones a las familias (nacimiento, trabajo de cuidado de niños/as, apoyo a la educación y acceso al arriendo de vivienda). Además, existe una quinta área que tiene que ver con la gestión de la recolección de las contribuciones de los trabajadores, trabajadoras y los empleadores. Hasta el año 2020, el régimen general no consideraba a las y los independientes, quienes tenían su propio régimen de seguridad social. Asimismo, los y las artistas disponían de un régimen propio hasta el 2019, año en el que les incorpora al régimen general. Actualmente, el régimen general cubre alrededor del 88% de la población y los otros regímenes especiales²⁴ cubren el 12% restante²⁵. La adscripción a un régimen de seguridad social es obligatoria para todas las personas residentes en Francia y se corresponde con la actividad laboral que desempeña. La existencia de regímenes especiales tiene que ver con la provisión de ciertas prestaciones que responden a las particularidades de algunas actividades laborales.

Ahora bien, el régimen general define segmentos para los que tiene consideraciones especiales, pero que no implican un régimen especial. Este es el caso de la Seguridad Social de Independientes (SSI) y el Régimen de Artistas-Autores, que mantiene dicho nombre a pesar de estar integrado al régimen general. Ambos sistemas operan de manera similar, ya que se basan en el pago de una cotización en base a la declaración anual sobre los ingresos del año directamente anterior y con la eventual corrección de la declaración al año siguiente en caso de errores. Esta cotización se puede complementar con la del empleador cuando existe más de una fuente de ingresos (como suele darse el caso de artistas-autores). Las cotizaciones aseguran el acceso a las prestaciones médicas, las pensiones, las prestaciones a las familias y capacitación o formación para el empleo formación profesional, sin embargo, estas no aportan ni permiten participar de las prestaciones relativas a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales o del seguro de desempleo. Los y las trabajadoras de ambos sistemas sólo se incorporan al sistema de salud y seguridad laboral, así como al seguro de desempleo a partir de la contribución voluntaria. Una precisión adicional, es que cada uno de estos sistemas es gestionado por entidades privadas que proveen a los servicios públicos y que son definidas por el Estado francés para ello. Estas son mandatadas por una instancia propia de los distintos sectores que incluye representación de las y los trabajadores, de empleadores

²² <https://www.securite-sociale.fr/la-secu-cest-quoi/organisation/les-branches#>. La legislación que creó y regula la seguridad social se encuentra en detalle aquí: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006073189/>.

²³ <https://www.urssaf.org/home/lacoss-et-les-urssaf/qui-sommes-nous.html> / <https://www.urssaf.fr/portail/home/decouvrir-lurssaf.html>

²⁴ <https://www.adpassurances.fr/particuliers-salaries/guide-mutuelles/les-differents-regimes-de-la-securite-socialecnam-rsi-msa.html>

²⁵ Entre los regímenes especiales se encuentran la Mutualidad social agrícola (MSA), el régimen de los habitantes de Alsace-Moselle (resabio de la ocupación alemana, en las regiones de Alsacia-Moselia, antigua Alsace-Lorraine) y el régimen de los estudiantes (que cubre desde los 16 hasta los 28 años), entre otros

(en caso de haberlos) y del Estado. El Seguro Social de los Independientes es gestionado por el Consejo de la Protección Social de los Trabajadores Independientes (*CPSTI*), que se preocupa de la entrega de orientaciones, el abordaje de necesidades y la introducción de modificaciones relativas al régimen de seguridad social sobre el que manda. En el caso del Régimen de los Artistas-Autores²⁶ existen la Asociación para la Gestión de la Seguridad Social de los Autores de obras cinematográficas, musicales, fotográficas y televisuales, y a los/as escritores/as y la Casa de los Artistas que cubre las áreas de las artes gráficas y plásticas. Estas corresponden a organizaciones de artistas que se encargan de promover los intereses profesionales, defender el estatus de sus socios e ir en apoyo de los adherentes que se encuentren en dificultades económicas a través de la Comisión de Acción Social (CAS). En el caso de los artistas-autores, las entidades señaladas son las que se encargan de designar quienes son miembros elegibles para acogerse a este sistema de seguridad social. Por último, estas instituciones son supervisadas por el Estado, en específico por el Ministerio de las Solidaridades y la Salud y, en el caso de las y los trabajadores del arte y la cultura, por el Ministerio de la Cultura y la Comunicación.

Presentada esta caracterización general del sistema, a continuación, daremos cuenta de dos elementos de la seguridad social francesa que nos permiten comprender cómo se aborda la condición de artista en este país para analizar específicamente las buenas prácticas que influyen sobre el abordaje de las materias de salud y seguridad laboral para este sector.

El reconocimiento de la intermitencia²⁷

Como ya hemos visto, la intermitencia responde al reconocimiento de una forma que adquiere el trabajo de las y los artistas, productores y una serie mayor de actividades profesionales vinculadas al sector artístico cultural. La palabra misma que les denomina introduce uno de los elementos principales que caracterizan a este sector. La intermitencia se establece entre los períodos de trabajo remunerados y aquellos en que no se recibe una remuneración. Este período en el que no se recibe remuneración, formalmente se asimila como un tiempo de desempleo, a pesar de que hemos visto que muchas veces es parte del proceso creativo, pero no se encuentra valorado económicamente.

Ahora bien, contrario a lo que se piensa, la legislación no indica un régimen jurídico particular para los intermitentes, sino que incluye estas disposiciones dentro de su Código del Trabajo. Dicha inclusión data del año 1969, aunque el reconocimiento oficial de esta condición de intermitencia es anterior (1936), situando a Francia como país pionero en el abordaje de las características laborales específicas del sector artístico-cultural. Dentro de la evolución que ha sufrido la existencia legal de los intermitentes, su inclusión en marco general en el que se inscribe este estatuto particular, determina condiciones que permiten la adhesión de las distintas actividades laborales que anteriormente no tenían un reconocimiento formal (Alzaga, 2018)

En términos concretos, la intermitencia reconoce “el desarrollo de ciertas actividades técnicas o artísticas por tiempo determinado en empresas de sectores profesionales específicos” y otorga acceso a una “prestación por desempleo regulada en los anexos VIII y X del *Réglement annexé à la Convention de 6 de mayo de 2011*” (Alzaga, 2018, p.5)

El Estado francés define de manera concreta aquellas profesiones consideradas artísticas y que operarían bajo una lógica de intermitencia, aun cuando no implica un listado cerrado y taxativo, sino que permite ir incluyendo otras actividades dentro del sector. En todo caso incorpora siempre la idea del sector de espectáculos, pues este implica una definición precisa que permite reducir la identificación de los beneficiarios a aquellos cuyas actividades tienen efectivamente un carácter intermitente, como el sector artístico y cultural. La condición de trabajador de las artes y la cultura del espectáculo en este sistema depende de que se trabaje en el marco de empresas del sector de

²⁶ <https://www.secu-artistes-auteurs.fr/regime-secu-artistes-auteurs>

²⁷ La legislación que creó y regula la seguridad social se encuentra en detalle aquí: <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006073189/>.

artes y cultura del espectáculo, como primer requerimiento. El contrato entre un profesional proveedor de un servicio y una empresa del sector artístico de espectáculos es, por lo tanto, el punto de inicio de la existencia legal de los intermitentes. Es decir, exige la relación de subordinación y dependencia materializada en los contratos, basándose en una concepción clásica del trabajo.

La referencia al sistema contractual general del país es relevante para entender este punto. Existen básicamente dos tipos de contrato: los contratos de duración determinada (CDD)²⁸ y los contratos de duración indeterminada (CDI)²⁹. Además, existe una versión especial dentro del primer tipo, llamados contratos de duración determinada de uso (CDDU)³⁰ que implican la ausencia de pago por término del contrato. Los CDD, corresponden a lo que entendemos como el contrato a plazo fijo e implican el pago de las cotizaciones³¹. Los CDI por otro lado, son lo que conocemos normalmente como un contrato de trabajo indefinido con pago de cotizaciones sociales. Y, por último, los CDDU implican ausencia de pago de indemnización por el tiempo trabajado. En la formación de la condición de intermitente es el CDD el contrato clave para acceder a este sistema, otorgando un seguro por desempleo no voluntario. En lo concreto, la prestación que se obtiene por ser un intermitente es la relativa a “ingresos compensatorios denominados prestación asistencial de regreso al empleo, durante un periodo de tiempo concreto, a aquellos trabajadores involuntariamente desprovistos de empleo” y que reúnan los requisitos para ingresar al sistema (Alzaga, 2018, p.20)

De manera más específica, los requisitos que se deben cumplir para constituirse en un intermitente son descritos por Alzaga (2018):

- Haber trabajado como artista en espectáculos públicos por medio de un CDD. Ser residente fiscal en Francia.
- Haber trabajado 507 horas en los 12 meses anteriores a la finalización de su último contrato laboral. Aquí se aplica una conversión para cuantificar las horas trabajadas cuando el contrato es por producto y no por un tiempo específico en base al valor asignado³².
- Estar inscrito como demandante de empleo o estar recibiendo formación específica para acceder a un empleo.
- Buscar activamente un empleo.
- Conservar las aptitudes físicas para el desarrollo de la profesión.
- No haber abandonado voluntariamente el último puesto de trabajo.
- No haber alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación o, si se ha alcanzado la edad de jubilación, no reunir los periodos de cotización exigidos.

El régimen también considera una cantidad de ingresos máximos que permite acceder a los beneficios de la intermitencia. Si estos son excedidos, se debe solicitar las ayudas sociales disponibles en el esquema general, para el retorno al empleo. Por otra parte, en caso de que no se cumpla con el mínimo de las 507 horas en los 12 meses directamente anteriores al momento en que se solicita la prestación, se puede considerar una ampliación del espacio de tiempo (más de 12 meses) con un aumento proporcional de la cantidad de horas. Es decir, se puede aumentar la consideración

²⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-cdd>

²⁹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-a-duree-indeterminee-cdi>

³⁰ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/cddu>

³¹ En este caso, y de manera general en Francia, se ha identificado que existe un uso abusivo de estos tipos de contrato como mecanismo para no generar una relación contractual estable (Alzaga, 2018).

³² Para estos efectos, la actividad del artista se valoriza en *cachets* y se aplica una regla de conversión donde 1 *cachet* equivale a 12 horas de trabajo efectivo. El número máximo de *cachets*, que se puede tener en cuenta a estos efectos es de 28.

por ejemplo a 13 meses, pero en ese caso, debería cumplir con 549 horas entre los distintos CDD acumulados en el año.

Por último, si bien la condición de intermitente busca ser resguardada por estas fórmulas de cálculo institucional, se ha señalado que el cumplimiento de dicha formulación reporta problemas en la práctica, ya que se hace muy difícil acceder a la condición de intermitente para muchos trabajadores y trabajadoras del sector. Por otra parte, el sistema ha recibido críticas en tanto se considera que ha tendido a promover la existencia del vínculo temporal de trabajo, a la vez que otorga facilidades a los empresarios del espectáculo para transferir a las y los trabajadores los riesgos del ejercicio de los trabajos que, por causas de su naturaleza,³³ tienen duraciones determinadas.

Salud y seguridad laboral para artistas en Francia

El sistema de seguridad social en Francia incluye, además, una serie de otras instituciones de las cuales nos interesa en particular para este caso, tales como las vinculadas a la promoción y prevención en el ámbito de la salud en el trabajo. En este marco, en Francia existe el Instituto Nacional de Investigación y de Seguridad para la prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales (NRS), institución creada y financiada por el Estado desde 1947. Este es dirigido por un Consejo de Administración Paritaria (CAP) que se integra por organizaciones de los empleadores y de los trabajadores de todo el país. Su funcionamiento se orienta a entregar el marco de información y promoción de la prevención de riesgos profesionales. Esta es la primera parte de un mecanismo articulado de protección de la salud de todas y todos los trabajadores del territorio francés. En segundo lugar, se encuentran los organismos dedicados a realizar la prevención mediante: (a) la prestación de servicios médicos especializados en salud laboral como visitas médicas periódicas a los lugares de trabajo; (b) asesorías a empleadores en el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales; y (c) detección de riesgos laborales. En definitiva, cumplen con monitorear el estado de salud de las y los trabajadores, proveen de atención preventiva a todos sus afiliados y realizan acciones de evaluación y prevención de riesgos profesionales. Estas entidades son designadas por los distintos regímenes de seguridad social, de tal forma que para cada sector existe una especializada. Así para los intermitentes y otros trabajadores del sector espectáculos existe el “CMB Santé au Travail”³⁴. La misión de esta entidad es: (a) conducir las acciones de salud en el trabajo con miras a preservar la salud física y mental de los/as trabajadores/as a todo lo largo de su trayectoria profesional; (b) aconsejar, principalmente en el marco de la acción en el lugar de trabajo, tanto a empleados, trabajadores y sus representantes sobre las disposiciones y medidas necesarias para evitar o disminuir los riesgos profesionales, mejorar las condiciones de trabajo, prevenir el consumo de alcohol y drogas en el lugar de trabajo, prevenir o reducir las dificultades del trabajo y la deserción profesional, y contribuir a mantener en sus empleos a los trabajadores; (c) asegurar la vigilancia del estado de salud de los trabajadores en función de los riesgos en lo relativo a su seguridad y su salud en el trabajo; y (d) participar en el seguimiento y contribuir a la trazabilidad de los elementos a los que se exponen por su profesión y a la vigilancia de la salud. En definitiva, esta entidad ejerce las funciones generales de promoción, prevención y tratamiento de riesgos en materia de salud y seguridad en el trabajo, pero aplicada específicamente al sector, extendiendo desde allí las posibilidades dar cobertura a sus necesidades particulares.

³³ El sociólogo Pierre-Michel Menger, tiene una agenda de investigación desarrollada ampliamente sobre el tema de los intermitentes y los perjuicios que se han ido reproduciendo en el tiempo nacidos del reconocimiento de dicha condición. <https://www.afcinema.com/L-intermittence-est-un-systeme-inegalitaire.html?lang=fr>

³⁴ <https://www.cmb-sante.fr/index.php>

Otras políticas públicas dirigidas al sector

En el 2016 se creó el Fondo Nacional para el empleo duradero en el espectáculo³⁵ (FONPEPS), iniciativa que ha diseñado un plan de acción, dedicado a impulsar la creación de “empleos durables” en este sector. Desde su creación y hasta diciembre de 2022, se abrió la posibilidad de participar de la definición del rol, de las iniciativas y de las definiciones de acción de esta iniciativa. Esto a partir de la constitución de una mesa que reúne al Ministerio de la Cultura y la Comunicación, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Economía, representantes sociales de los asalariados y empleadores de las empresas del espectáculo.

Además, se crea el Servicio Público de Empleo específico para el sector del espectáculo³⁶, con el fin de apoyar los procesos de postulación a beneficios sociales, tales como el seguro de desempleo para las y los artistas intermitentes o las otras ayudas sociales mientras se está en búsqueda de empleo. Este servicio se encarga de ofrecer a las y los trabajadores del sector capacitaciones para mantenerse activos mientras están en la búsqueda de un empleo, además de apoyarles poniendo a disposición un listado público de profesionales del sector de espectáculos para que los empleadores puedan buscar trabajadores y trabajadoras disponibles según lo necesiten. Así también, provee de facilidades a los empleadores del sector para incorporar trabajadores como, por ejemplo, equipamiento para ensayos o para la realización de castings, de manera de facilitar aún más la posibilidad de mantenerse y potenciar de esta forma el empleo en el sector.

Arquitectura de las buenas prácticas

El modelo francés de seguridad social es pionero en especificar para el sector artístico cultural, la formulación de instituciones que, en el marco de los programas generales de protección social, permiten considerar las particularidades del sector, de manera de otorgar mayor protección a las y los trabajadores. Esto en el marco de un diseño institucional que permite generar instancias orientadas de manera específica hacia cada sector de la actividad laboral.

Si bien en la revisión más específica vemos que el sistema no aborda demasiadas dimensiones de cobertura para el sector, el caso francés ha sido fundamental para pensar el tema del tratamiento de la condición de artistas desde las políticas públicas nacionales. En este sentido, se pueden tomar los ejemplos de iniciativas concretas como las que se mencionan en el análisis de este caso. Primero merece la pena preguntarse si la existencia de un seguro de desempleo construido en el conocimiento de las condiciones reales de los trabajadores del sector cultural parece algo posible de imitar. Esto sin duda demanda un conocimiento e investigación sobre el sector que agrega más retos que el sólo diseño de una prestación de este tipo. En segundo lugar, la creación de divisiones especializadas por sector laboral al interior de las instituciones dedicadas a la salud laboral puede pensarse. En tercer lugar, la promoción del diálogo y la planificación para generar mejor y más empleo en el sector cultural. En último lugar, la iniciativa de una institución o mecanismos de apoyo a la inserción laboral pertinentes al sector de las artes y la cultura, tales como capacitaciones, apoyo a los empleadores, así como la generación de una base de datos de trabajadores de la cultura.

El caso de Quebec- Canadá

Contexto Territorial

Canadá es un país de 38 millones de habitantes, cuya distribución política geográfica se basa en un Gobierno Federal, dividido en diez provincias: Alberta, Columbia Británica, Manitoba, Nuevo Brunswick, Terranova y Labrador, Nueva Escocia, Isla del Príncipe Eduardo, Quebec y Saskatchewan. En términos legislativos esta división territorial posee implicancias, pues al ser un Gobierno Federal,

³⁵ <https://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Dispositifs-specifiques/Fonds-national-pour-l-emploi-perenne-dans-le-spectacle-FONPEPS>

³⁶ <https://www.pole-emploi.fr/spectacle/>

el sistema funciona como un conjunto de diez planes provinciales que forman la totalidad de Canadá. El Gobierno Federal es el mayor financista del sistema de seguridad social, establece directrices y principios guías que hacen que el modelo funcione, es el encargado de impulsar los criterios establecidos en las diversas legislaciones del país, mientras que los Gobiernos Provinciales son los encargados de ejecutarlos mediante planes provinciales y territoriales. Como señalan Rodríguez y Rodríguez (2012), constitucionalmente cada provincia y cada territorio, ejerce la jurisdicción completa de su sistema, por ejemplo de salud, pues es un modelo descentralizado, por lo que desde el punto de vista legal las provincias pueden concebir y administrar los programas sociales según sus necesidades.

Funcionamiento del sistema de seguridad social

El sistema de seguridad social se basa en tres pilares. El primer pilar es el programa de seguridad para la vejez, que es universal y no contributivo. El segundo pilar es el plan de pensiones de Canadá, válido para todas las provincias del país salvo Quebec, que adopta el nombre de Plan de Pensiones de Quebec asumiendo leves diferencias. Tanto para Quebec como para el resto de las provincias, consiste en un régimen de seguros sociales de corte contributivo y de carácter obligatorio, en donde la cuantía de la prestación depende de los ingresos del contribuyente y de las aportaciones que haya realizado al Plan de Pensiones en función de sus ganancias. El tercer pilar corresponde a pensiones y ahorros privados, el cual se erige como el sostén del sistema de seguridad social (Castro Medina 2021). Este tercer pilar es importante, pues es una medida que ha sido clave para las y los artistas, ya que desde sus inicios los planes "Ahorro para la jubilación" (que forman parte de este tercer pilar) funcionan con el objetivo de proporcionar una vía alternativa con beneficios fiscales para trabajadores y trabajadoras principalmente autónomos que, por las características de sus empleos, no podrían acceder a planes del segundo pilar. Son precisamente este tipo de planes los que imparten las asociaciones de artistas, que son una instancia clave en las pensiones de las y los trabajadores del sector.

El marco legislativo nacional para el sector artístico

Una de las necesidades diagnosticadas en Canadá es la que concierne a las condiciones de vida y trabajo de las y los trabajadores de la cultura. Desde el Gobierno Federal se señala la importancia de la cultura y las artes en términos sociales, culturales, económicos e identitarios, por lo que existe una inquietud por mejorar las condiciones en que las y los artistas ejercen su trabajo (Neil et al, 2005), en concordancia con la Recomendación relativa a la Condición de Artista realizada por la UNESCO.

En el año 1992, en este país se promulgó la Ley de la Condición del Artista (SAA) junto con el Tribunal Canadiense de Relaciones Profesionales de Artistas y Productores (CAPPRT), comenzando sus labores en el año 1995. Estas dos instancias son las primeras acciones en cuanto a la regulación de la condición de las y los artistas en Canadá.

La SAA otorga reconocimiento legal y protección a artistas que no cuentan con contrato, es decir, autónomos e independientes. Esto surge del diagnóstico de que una inmensa mayoría de los artistas en Canadá, al igual que en Chile, se encuentran bajo esta categoría laboral. Este es el punto de partida de este escenario legislativo para proveer mejores condiciones laborales y de vida a trabajadores y trabajadoras de sector. Cabe destacar que, para los artistas con contrato, la regulación de su empleo está dada por el Código Laboral de Canadá, como cualquier otro trabajador formal, pues se asume que cuenta con condiciones formales de empleo.

¿Pero qué significa ser artista para esta legislación canadiense? En concordancia con el segmento al que apunta esta ley, el artista corresponde a un contratista independiente que (a) es autor de obras artísticas, dramáticas, literarias o musicales en el sentido de la Ley de derechos de autor, o directores responsables de la dirección general de obras audiovisuales, (b) interpreta, canta, recita, dirige o actúa, de cualquier manera, en una obra musical, literaria o dramática, o en un espectáculo circense, de variedades, de mimo o de marionetas, o (c) contribuye a la creación de cualquier

producción en las artes escénicas, la música, la danza y el espectáculo de variedades, el cine, la radio y la televisión, el video, la grabación de sonido, el doblaje o la grabación de comerciales, artes y oficios o artes visuales, y pertenecer a una categoría profesional prescrita por reglamento. En este sentido, no sólo considera a lo que en Chile llamaríamos artistas (autores e intérpretes), sino también a otros trabajadores y trabajadoras del ciclo cultural (técnicos y gestores). Por último, un contratista independiente a efectos de ley se entiende como a una persona que se le paga por exhibición o presentación del trabajo ante una audiencia y que es miembro de una asociación de artistas (Status of the Artist Act, S.C. 1992, c. 33).

La SAA es implementada por el Ministerio de Patrimonio Canadiense y otorga reconocimiento legal y protección, principalmente mediante la negociación colectiva de las y los artistas autónomos independientes y productores regulados por los gobiernos provinciales. La ley se basa en tres derechos relativos a los y las artistas: (a) el derecho de artistas y productores a la libertad de asociación y expresión; (b) el derecho de las asociaciones que representan a los artistas a ser reconocidas por la ley y a promover los intereses profesionales y socioeconómicos de sus miembros; y (c) el derecho de las y los artistas a tener acceso a foros consultivos en los que puedan expresar sus opiniones sobre su estado y sobre cualquier otra cuestión que les concierna (Kral, 2013)

La negociación colectiva se establece a través de asociaciones de artistas, reconocidas a efecto de la ley, quienes negocian con asociaciones de productores y son el nexo entre artistas e instituciones de fiscalización de relaciones laborales o de salud ocupacional, como se verá posteriormente. Para que un artista sea representado de acuerdo con lo dictado en la SAA, el o la artista debe ser miembro de alguna asociación de artistas. Las asociaciones de artistas dependen del rubro al que pertenece el trabajador; hay asociaciones de artes escénicas, otras para músicos, para escritores y debe ser una asociación reconocida y certificada por la Junta de Relaciones Industriales de Canadá (CIRB, por sus siglas en inglés).

Es a través de esta institución que se formaliza el vínculo y son sólo las asociaciones oficiales las que tienen la potestad de representar a sus miembros, tanto frente a los empleadores, como a la misma Junta, que se erige como el organismo que vela por fiscalizar buenas relaciones laborales entre las partes. Es así que las asociaciones son las que representan a las y los artistas ante cualquier problema en el cumplimiento de los convenios que les afecte y se relacione con ellos.

Por su parte, el mandato de la Junta es contribuir y promover un clima de relaciones industriales armoniosas en el sector regulado por el gobierno federal a través de la administración imparcial, eficaz y adecuada de las normas de conducta que rigen el trabajo y la gestión en sus actividades de representación y negociación. Sus funciones son: (a) definir los sectores de la actividad que son aptos para la negociación; (b) certificar las asociaciones de artistas; (c) establecer derechos y obligaciones de las asociaciones certificadas; (d) definir las reglas para la negociación y uso de tácticas de presión; (e) establecer normas mínimas para los convenios conocer; y (d) resolver las denuncias que, frente a incumplimientos en los convenios, pueden presentar tanto los artistas como los productores (Neil et al, 2010). Además, esta es la institución responsable de todas las actividades regulares bajo la Ley del Estatus del Artista, tales como otorgar y renovar las órdenes de certificación a las asociaciones de artistas y tramitar las denuncias de prácticas laborales desleales (Canada Industrial Relations Board, 2021).

En definitiva, para que un artista autónomo tenga protección en el sistema canadiense, debe ser miembro de una asociación y ésta debe estar certificada por el organismo central que regula relaciones laborales a nivel nacional. Ahora bien, ¿cómo funcionan estas asociaciones? Se puede ilustrar con el caso de la Asociación Des Artistes (UDA). El objetivo de la UDA es negociar convenios colectivos con productores y cadenas de televisión, pues esta asociación representa a artistas escénicos, cine, televisión y doblaje (para músicos hay otra asociación, para escritores hay otra y así sucesivamente). Junto con ello, la UDA se encarga de las prestaciones sociales, salud y seguridad en el trabajo, derechos de uso y derechos de participación. Se constituye como la instancia formal y oficial que representa a los artistas de todas las áreas velando por el cumplimiento de la SAA.

La presencia de las asociaciones es clave en el modelo canadiense. Así, por ejemplo, han sido un actor activo para fijar tarifas de actuación, lograr que los ensayos sean remunerados y también generar acuerdos colectivos (que dan cuenta de tarifas y condiciones laborales) enfocados en grupos de artistas particulares.

La UDA, al igual que el resto de las asociaciones de artistas, no solo tiene un rol de representación frente a productores, sino que es la entidad que ofrece distintos planes de seguros, realiza asesorías financieras, planes de ahorro para el retiro, que serían planes relativos al tercer pilar de la seguridad social señalada con anterioridad. En esta línea, es que la UDA contiene al Fondo de Seguridad de los Artistas (CSA), organismo cuyo objetivo es administrar los beneficios sociales para los miembros a partir de fondos que incorporan la contribución de los productores. Esta asociación administra para sus miembros un plan de ahorro para el retiro, un programa de seguro colectivo y el pago de vacaciones para los trabajadores y trabajadoras de su sector.

Por último, el rol de los productores también es central, ya que contribuyen al plan de pensiones, a los seguros y vacaciones para el artista, según porcentajes determinados en los convenios colectivos. Cabe destacar que las asociaciones gestionan una gran cantidad de convenios colectivos de diversa naturaleza para distintos sectores, pero el que se aplica en cada caso está determinado por la pertenencia de la organización/productor que solicita el servicio del artista y la naturaleza del servicio a realizar.

Quebec: Provincia modelo en el resguardo de las condiciones de vida de los y las artistas

Para efectos de ilustrar cómo es ejecutada la Ley de la Condición del Artista en Canadá, en el presente apartado se tomará de ejemplo la provincia de Quebec, que resulta una provincia modelo en el abordaje de los temas de salud y seguridad en el trabajo de este sector.

Quebec fue pionero en la legislación para con trabajadores del arte y de la cultura. En 1992 el Gobierno Federal de Quebec redactó las primeras legislaciones en este campo, producto de la Ley de las Condiciones del Artista del gobierno central. La primera fue Ley respecto al Estatus Profesional y las Condiciones de Contratación de Artistas Escénicos, Discográficos y Cinematográficos. El siguiente año se promulga la Ley sobre la Condición Profesional de los Artistas Plásticos, Artesanos y Literarios y sus contratos con los Productores. Estas leyes, tal como se señaló en la Ley del Estatus del Artista de Canadá (SAA), instalan por primera vez el reconocimiento de gremios, organizaciones y sindicatos, además de fomentar la negociación colectiva de estas organizaciones en pos de mejorar las condiciones laborales y de contratación de artistas escénicos (Neil et al, 2010)

Actualmente en términos de salud y seguridad laboral, en Quebec hay dos principales leyes que son las encargadas de respaldar a los trabajadores de las artes: la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (LSST), cuyo objetivo es eliminar los peligros para la salud, la seguridad y el bienestar físico de los trabajadores, es decir, su finalidad es la prevención. La otra ley es la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (AIAOD), cuyo objetivo es indemnizar a los trabajadores por accidentes de trabajo, así como también sus consecuencias, junto con el cobro a los productores, de las sumas necesarias para financiar este sistema. El objetivo de esta ley es la reparación.

Estas dos leyes quebequenses son un refuerzo para acotar y apoyar a la SAA, promoviendo y reconociendo a sindicatos, gremios y asociaciones profesionales para representar a artistas, fomentar y regular vínculos entre los artistas y productores o quien contrate artistas. Junto a estas leyes, en Quebec existe también la Comisión de Normas, Equidad, Sanidad y Seguridad del Trabajo (CNESTT), que es el órgano principal por el cual el Gobierno de Quebec ha encargado la administración del sistema de salud y seguridad en el trabajo, velando por el cumplimiento de la normativa vigente. Es así que, frente a la SAA, lo que se hace en la provincia de Quebec es enfocarse aún más en las necesidades del sector, velando específicamente por las condiciones laborales de los artistas en salud y seguridad laboral (Neil et al, 2010).

Para graficar cómo y de qué manera el contexto legislativo ha sido puesto en marcha el abordaje en estas materias y cómo esto ha impactado concretamente a los artistas, a continuación, se dará

cuenta de iniciativas en el ámbito de beneficios fiscales y de la salud y seguridad laboral. Al respecto, el documento del 2004 llamado “Para Vivir Mejor del Arte: Plan de acción para mejorar las condiciones socioeconómicas de los artistas” publicado por el gobierno de Quebec, se refiere a estas medidas existentes en cuanto al mejoramiento de la calidad de vida y del estatus de trabajadores que se desempeñan en cultura.

Beneficios fiscales para artistas en Quebec

Los beneficios fiscales en Quebec comienzan en 2005 con una simplificación del sistema tributario para trabajadores de la cultura, para obtener créditos y deducciones fiscales que benefician exclusivamente a los y las artistas. La deducción de ingresos por derechos de autor, la deducción de gastos relacionados con insumos para la realización de la disciplina, el crédito fiscal para artistas pertenecientes a asociaciones o la deducción de derechos de autor para escritores que tengan obras en libros en bibliotecas públicas, son algunas de estas. Así, por ejemplo, el grado en que un o una artista puede deducir los gastos artísticos de los ingresos obtenidos de su actividad y de otras fuentes, es válido tanto para artistas que se consideren autónomos, como para aquellos que hayan celebrado un contrato de servicio. La deducción de impuestos por derechos de autor, por su parte, consiste en beneficiar al artista producto de sus propias creaciones a través de rebajarles los impuestos asociados a sus ingresos anuales por derechos de autor. Esta política se extiende a la música, la literatura y las artes visuales, abarcando tanto a intérpretes como a ejecutantes. En este sentido, los derechos de autor relacionados con una interpretación también constituyen ingresos elegibles para la deducción (Kral, 2013).

Otra de las medidas fiscales interesantes en la línea de lo descrito, es el derecho que tiene la y el trabajador autónomo o independiente de deducir gastos razonables incurridos en el camino de obtención de ingresos. Esta medida incluye el arriendo del espacio de trabajo, gastos en el hogar y también las cuotas de membresía a organizaciones. Para artistas de artes escénicas y performáticas que trabajan de manera independiente, por ejemplo, la deducción de gastos comerciales incluye primas de seguro de instrumentos y equipos musicales, el costo de las reparaciones de ellos ante eventuales fallas, el pago de honorarios legales y contables, y los gastos en publicidad y transporte, es decir, todo tipo de acciones y actividades relativas a la consecución del trabajo más allá de la obra en escena. Esto establece un propósito que va más allá de asegurar una renta digna para vivir, sino que apuntando al abordaje de las condiciones de vida de los y las artistas en términos mucho más amplios, asegurando así no sólo lo material sino también estableciendo condiciones para la superación personal y general en el campo artístico y del artista (Kral, 2013).

Ahora bien, según el plan de asistencia para el empleo, los derechos de autor se consideran ingresos de trabajo por cuenta propia para la persona que todavía está activa profesionalmente. Este es también el caso de los pagos realizados una vez al año por el programa de derecho de préstamo público, que compensa a las y los autores cuyas obras se encuentran en bibliotecas públicas. Sin embargo, en el cálculo de las prestaciones de asistencia al empleo, estas regalías se distribuyen de acuerdo con los meses por los que se les paga a los artistas.

Por último, con el fin de apoyar a artistas y creadores y con ello permitir mejores condiciones de vida y del trabajo, el Ministerio de Finanzas de Quebec implementó la política de pensión de renta media, beneficiando a los artistas con un promedio anual de sus ingresos, dependiendo de los ingresos netos de los beneficiarios (Ministerio de Cultura y Comunicaciones, 2004).

Salud y seguridad laboral para artistas en Quebec

Como se mencionó anteriormente, la ley nacional sobre Condición del Artista implica un gran avance en materias de resguardos en cuanto a las condiciones laborales y de empleo del sector. Asimismo, es una instancia que pone en el debate cómo resguardar la salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras de la cultura.

De acuerdo con ello, es a través de la Ley AIAOD que los artistas -por cuenta propia o empleados- quedan protegidos frente a accidentes laborales o enfermedades profesionales. De manera más específica, la entidad quebequense actualmente encargada de gestionar los vínculos laborales en materia de seguridad y salud entre artistas y empleadores es la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo (CNESST). Para ello, la CNESST presume la condición de trabajadores a todos quienes ejerzan algún tipo de trabajo que esté representado por las asociaciones de artistas. El empleador tiene la obligación de declarar a la CNESST la remuneración que paga a las y los artistas. Ahora bien, en el caso que no exista la figura de empleador el artista puede igualmente obtener una protección personal por medio de esta Comisión para beneficiarse de la protección de la ley AIAOD. Por último, cuando un artista contrata trabajadores, tiene la obligación de registrarse en la CNESST como empleador. Es así que artistas dependientes o independientes tienen la posibilidad de poseer protección en el marco de la AIAOD, mientras pertenezcan a asociaciones de artistas reconocidas por el Gobierno (Kral, 2013).

Lo importante de este marco regulatorio es que, a efectos de la legislación canadiense y de Quebec, es a través de la AIAOD que las y los artistas quedan considerados como trabajadores y por ende son protegidos por la CNESST, pudiendo recibir asistencia, rehabilitación e indemnizaciones por concepto de accidentes o enfermedades profesionales.

En cuanto a prevención y accidentes de trabajo en las artes, la CNESST organizó una mesa de concertación en el ámbito del cine y video, al igual que en el área de artes escénicas. Estas instancias han tenido como objeto mejorar la seguridad para evitar accidentes en trabajadores artistas y en conjunto determinar medidas de prevención. En esta línea, una de las organizaciones más grandes de Quebec en términos de promoción de políticas de sector, es la ya mencionada Unión de Artistas (UDA), que se define a sí misma como una institución que toma medidas en pos del bienestar en seguridad y salud laboral de trabajadores de la cultura. La UDA posee un Departamento de Relaciones Laborales y un Equipo de Beneficios para Artistas, que proporciona información de calidad sobre derechos de las y los artistas en materia de salud y seguridad, ayuda a estos en la emisión de reclamos hacia la CNESST en caso de accidentes laborales y, por último, les representa ante distintas autoridades cuando sus solicitudes son denegadas. Además, estas entidades en conjunto (CNESST y UDA) han creado guías prácticas de qué hacer en caso de accidentes para resguardar la salud y la seguridad de los trabajadores del arte en una gran lista de contextos y/o situaciones que, si bien no siempre son la expresión última del producto creativo, sí son claves en el proceso para su consecución (ensayos, las pruebas de sonido y todas aquellas *detrás de las cámaras*).

Arquitectura de las buenas prácticas

En Canadá existen legislaciones, estatutos y un complejo aparato institucional que resguardan al artista en tanto lo consideran como trabajador o trabajadora sujeto de derechos. El engranaje principal en este sistema depende de las asociaciones de artistas. Estas aseguran el reconocimiento de su condición laboral, ya que la cobertura de las leyes descritas se aplica sólo a quienes se adhieren a estas. Además, son las que tienen la misión de negociar con los empleadores y el Tribunal Canadiense de Relaciones Profesionales de Artistas y Productores (CAPPRT) para fijar las condiciones en que los y las trabajadores de la cultura desempeñarán sus trabajos. La legislación que establece las bases de este sistema (SAA) es extensiva al país en su totalidad y va adquiriendo particularidades en cada gobierno local. En esas adaptaciones locales, Quebec constituye un caso modelo no sólo porque implementa estas medidas asegurando las condiciones laborales de los y las artistas, sino porque constituye un caso de buenas prácticas en el abordaje de los temas de salud y seguridad en el trabajo para este sector.

Junto a la importancia de las asociaciones de artistas, es de relevancia recalcar las consultas permanentes que existen en Quebec, cuyo fin es promover la mejora de las condiciones socioeconómicas de los artistas. Las instancias de diálogo y representación directa de los artistas,

por lo tanto, constituyen otro elemento central de la arquitectura del sistema diseñado para mejorar las condiciones de vida de los y las artistas en el caso de análisis.

Otros puntos de interés para analizar el funcionamiento de este sistema nos dan luces sobre cómo se van configurando las buenas prácticas en este caso. En primer lugar, podemos señalar que el entramado político institucional que gatilla la legislación y regulación de las condiciones laborales de los y las artistas nace de un diagnóstico y voluntad de querer tomar las riendas de un problema histórico y sistemático, no solo en el trabajo, sino que en las características de vida de los artistas. Esto permite integrar algunas de las tensiones centrales del trabajo artístico-cultural centrado en los procesos creativos, como son la flexibilidad e incertidumbre, la permeabilidad entre el trabajo, la vida doméstica y el ocio, la gestión de tiempos y autogestión de los recursos, la retribución económica, etc. En esta línea, el punto de partida de este sistema se basa en una de las características más arraigadas en el ámbito artístico-laboral, esto es la flexibilidad laboral asociada una mayor incidencia del trabajo independiente y la relevancia de la autogestión. Es precisamente desde ese punto en que se erige la legislación, orientándose a regular el trabajo de los artistas independientes principalmente e incorporando a los dependientes sólo en aquellos aspectos que no están contemplados en su cobertura como parte del sistema de relaciones laborales general.

Por otra parte, consideramos que resulta muy interesante la canalización de parte importante de las medidas de apoyo económico al sector a través de los beneficios fiscales, ya que no sólo son una manera de compensar, dignificar y además fomentar tanto las disciplinas artísticas como la calidad de vida de sus ejecutantes, sino sobre todo una vía altamente eficiente para realizarlo. Evidentemente esto tiene directa relación con los grados de formalidad que alcanza el sistema y la arquitectura fiscal general del país y, en ese sentido, no necesariamente constituye una medida fácil de aplicar a los países latinoamericanos, pero no por ello es menos interesante de atender un enfoque integral para abordar la condición del artista. En cuarto lugar, este caso también nos permite dar cuenta de que no sólo la legislación es importante, sino que la creación de instituciones específicas que velen activamente por la implementación y cumplimiento de las medidas.

Por último, incorporar el tema de la cobertura en salud y seguridad laboral para este segmento y que hasta ahora por sus condiciones particulares de trabajo dejaba a muchos de ellos y ellas sin cobertura del sistema, es un avance en sí mismo que configura el caso como un caso de buenas prácticas. Pero, tal como ha quedado esbozado en la idea anterior, esto no sólo por asegurar la cobertura a este grupo, sino sobre todo por considerar este aspecto como un elemento central de esta visión integral de abordaje de la condición de artista que hemos mencionado y articular una institucionalidad para ello. Asimismo, merece la pena destacar la importancia de los procesos que involucran a los propios artistas en la provisión de información para mejorar el ámbito de prevención para este segmento de trabajadores, aunque esto debería ampliarse a más áreas artísticas con el tiempo. De todas maneras y en esta misma línea, vuelve a erigirse como un aspecto central del sistema la participación de las organizaciones de artistas y el logro que esto ha significado en términos de incorporar ampliamente el proceso creativo al incluir en las guías prácticas de accidentes laborales no sólo el contexto de producción final, sino otros claves para su consecución, tal como los ensayos, pruebas de sonido, etc.

Buenas prácticas en el reconocimiento de la condición de artista y en el abordaje de la salud y seguridad laboral del sector

Es posible observar que, en ambos casos elegidos, se organiza un sistema para el resguardo y protección de los y las trabajadores de la cultura. Bajo diferentes definiciones y delimitaciones (artistas y sector de espectáculos), las y los trabajadores culturales de ambos países son reconocidos como sujetos de derecho, a través de legislaciones, estatutos y un complejo aparato institucional orientado a este sector.

Los mecanismos institucionales en vigor no sólo implican una infraestructura construida por el Estado para el reconocimiento y protección del sector artístico cultural, sino que también se asigna un importante rol de la organización social colectiva en el funcionamiento de dichos regímenes. Las

asociaciones de artistas cumplen roles importantes dentro del sistema de seguridad social, a diferencia de la situación en nuestro país, donde los cuerpos colegiados o el mundo de los asociados tienen una posición sin participación en el ámbito de la política institucional. En el caso canadiense particularmente, las asociaciones de artistas cumplen un rol central de negociación con los empleadores, incidiendo en la definición de sus condiciones de trabajo, a través de una legislación que es extensiva al país y a todos los distintos sectores de la actividad laboral de carácter artística y cultural. En el caso francés, son los y las artistas representadas en grandes conglomerados de asociaciones quienes figuran como interlocutores frente a los poderes del estado y quienes impulsan definiciones sobre la seguridad social del sector, decidiendo sobre distintas prestaciones de servicios relativas a los cuidados, promoción y prevención en el ámbito de la seguridad laboral.

Las buenas prácticas que recogemos en esta línea dan cuenta de entramados institucionales que conectan fuertemente a distintos actores de la sociedad, tales como empleadores, los actores de la salud y los propios trabajadores y trabajadoras a través de las organizaciones asociativas.

Cabe mencionar que, a diferencia de algunas iniciativas focalizadas que pueden encontrarse en América Latina, las regulaciones y legislaciones existentes en los casos examinados tienen una historia larga, tal como el caso francés, donde se instaló el régimen de intermitencia en su primera versión el año 1936 y en la que conocemos actualmente el año 1969. Más allá de los cambios que éste ha experimentado, se da cuenta con ello de la existencia desde hace mucho tiempo de una voluntad política y social por sostener la forma de vida de quienes se desarrollan en el ámbito artístico y cultural. La llamada excepción cultural francesa ha generado grandes mecanismos como el régimen de seguridad social específico para artistas y autores, pero también otros más simples que responden al conocimiento de las formas de vida, trabajo, estudio y permanencia de ciertas actividades como es el caso particular del resguardo de la condición de intermitentes. Esto se revela en la comprensión respecto a que el régimen de seguridad social de los artistas y autores tiene los mismos elementos que la Seguridad Social de los independientes, pero con un modelo de seguro de desempleo particular para el sector.

El caso de Québec en Canadá, por su parte, destaca el esfuerzo de establecer una regulación del trabajo artístico y cultural que permita proteger a las y los trabajadores, incluso a partir de regular relaciones laborales de trabajadores independientes, como pudimos observar en los esfuerzos de la SAA.

Otro aspecto interesante de mencionar aquí se relaciona con el crecimiento del sector espectáculos, que es una tendencia que se observa en muchos países del mundo. En el caso francés este crecimiento ha implicado y exigido la adaptación del sistema, incorporando instituciones que antes no lo consideraban, integrando así a este subsector de la actividad laboral y apoyando su desarrollo sustentable. El *Pole Emploi* francés, una institución dedicada a la búsqueda de empleo para personas desempleadas, creó una división *-Pole Emploi Spectacle-* que se aboca a proveer de servicios a las y los trabajadores del sector, así como a los empleadores, de manera que existan mecanismos que los ponen en contacto de manera organizada y regulada.

En otra línea, destaca en el caso francés la iniciativa promovida para la creación de empleos duraderos en el sector del espectáculo y que da cuenta de la búsqueda por establecer un sistema integral y no sólo abarcar el ámbito de los ingresos del sector. Asimismo, en el caso de Quebec destaca el uso de la vía fiscal para apoyar al sector, considerando que este es un canal altamente eficiente para abordar el problema de la flexibilidad e intermitencia del sector, pudiendo llegar a las y los trabajadores del sector sin supeditar estas ayudas a la condición de dependencia o a la existencia de un contrato de trabajo. También es un canal que permite apoyar económicamente a los y las artistas en el desarrollo de su trabajo, al permitir transferencias que inciden directamente sobre las actividades propias del proceso creativo (adquisición de infraestructura o materiales, mantención de equipos, contratación de personal, etc.).

Por último, en ambos casos merece la pena atender a la existencia de instituciones específicas para el sector en materias de salud y seguridad en el trabajo. Esto permite un mejor diagnóstico para

atender los distintos ámbitos de cobertura que tiene cada país para abordar los accidentes y enfermedades laborales, así como para establecer medidas preventivas que se ajusten a los riesgos y cultura laboral de las y los trabajadores de la cultura. El papel de las organizaciones, en este sentido, también aparece como una buena práctica de relevancia en estas materias.

VIII. Reflexiones finales y recomendaciones

A partir de las consideraciones resultantes de las diversas fases del presente estudio, se pueden resaltar algunos aspectos nodales de la caracterización que hemos realizado sobre el sector de trabajadores y trabajadoras culturales a modo de reflexiones finales. A partir de ello, y en consideración del trabajo participativo realizado con los propios trabajadores y trabajadoras participantes del estudio³⁷, se establecen algunas líneas de recomendación que consideramos pueden ser útiles para fortalecer la política institucional dirigida a este segmento. Esto en vista de contribuir a su abordaje, considerando la necesidad de promover una mayor vinculación con la institucionalidad a cargo del Seguro contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, así como de impulsar acciones de prevención que permitan hacer frente en mejores condiciones los riesgos en materia de salud y seguridad laboral que les afectan.

Un primer aspecto de gran importancia a considerar es el carácter eminentemente intermitente de la labor artístico cultural. Esta responde, por un lado, a los propios tiempos de la producción cultural, caracterizada por procesos muchas veces discontinuos ligados a la labor creativa, y, por tanto, no reductibles a un encuadramiento en torno a la rutinización laboral. La activación del trabajo creativo encuentra momentos de inspiración, diseño, preparación, entrenamiento y ejecución que pueden activarse en momentos disimiles y bajo consideraciones temporales cambiantes. Por otra parte, la intermitencia de la labor creativa se encuentra dada por el constante movimiento entre trabajos, proyectos y/o actividades que presentan estos trabajadores y trabajadoras. Una particularidad que podemos observar en nuestro país respecto a esta intermitencia, es que es común que se produzca una circulación permanente entre diversas categorías ocupacionales, así como condiciones de formalidad. Así, el paso desde la formalidad a la informalidad (y viceversa) deviene en una característica extendida en el sector, la cual responde a las fluctuantes y, muchas veces, discontinuas condiciones de empleo del sector. Esto se traduce en que las y los trabajadores culturales deambulen por distintas categorías en términos del vínculo laboral, cuestión que explica porque no es posible clasificarlos sólo en una de ellas. En este contexto, resalta la transitoriedad de los contratos para la producción y/o ejecución de obras determinadas, la que encuentra asidero legal en la reglamentación de la ley 19.889, que busca reconocer la condición de subordinación laboral de trabajadores y trabajadoras, aunque bajo la modalidad de contratos a plazo fijo en función de los tiempos considerados para la actividad remunerativa. En definitiva, si bien el trabajo de carácter independiente se presenta como extensivo dentro del sector, este no se presenta como una condición única, sino que se hace parte de una lógica laboral con altos niveles de variabilidad de las trayectorias laborales, donde interactúan sobre todo el trabajo asalariado (principalmente a plazo fijo regulado por la legislación del sector), el trabajo independiente con boleta a honorarios y el trabajo informal.

Por otra parte, a partir de la caracterización general del sector artístico-cultural en Chile, es posible visibilizar condiciones sociolaborales altamente precarias para un importante segmento de quienes se desempeñan en el área. Esto provoca o contribuye a la generación de determinados riesgos en materia de salud y seguridad laboral, al mismo tiempo que profundiza los propios de cada área artístico cultural en tanto disminuye la capacidad de trabajadores y trabajadoras del área de enfrentarlos.

A ello se le suma la poca cultura de prevención que, aunque con ciertas diferencias, caracteriza a todas las áreas artístico-culturales revisadas. Ya sea por falta de conocimiento o formación, por falta de medios económicos que garanticen condiciones propicias, por la superposición de roles que se produce en el desarrollo de las actividades, o por la costumbre adquirida en el desempeño del

³⁷ En consideración de lo estipulado en el diseño metodológico se realizó un taller participativo para la elaboración de recomendaciones en cada una de las regiones donde se implementó el estudio (Metropolitana, Valparaíso, Antofagasta y Biobío), con trabajadores y trabajadoras que ya anteriormente habían participado de los grupos focales durante la fase de recogida de información cualitativa.

trabajo cultural, se observa una cierta naturalización a asumir conductas de riesgo al no abordar acciones preventivas o lógicas de autocuidado que minimicen la exposición a los peligros propios de cada labor.

Ahora bien, aunque la puesta en marcha de la cotización para trabajadores y trabajadoras independientes ha aumentado la cobertura de este sistema en el sector, y con ello del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, esta se mantiene por debajo del umbral promedio existente para la clase trabajadora a nivel nacional. En este sentido, es importante considerar la extendida valoración crítica por parte de las y los trabajadores y trabajadoras culturales respecto al pago de cotizaciones como detrimento a sus ingresos líquidos, lo que estaría operando como desincentivo para asumir tratos laborales formales (como el pago mediante boleta a honorarios para el caso de los independientes) que integren a estos dentro del sistema de seguridad social y que les permitan acceder a las prestaciones del seguro. Factores como la intermitencia o discontinuidad en los ingresos producto de las condiciones de empleo descritas en el presente informe, refuerzan esta posición escéptica del sector y dotan de ciertas particularidades también sus coberturas. Cotizaciones por bajos montos, pueden estar dejando fuera de la cotización obligatoria a un sector de los trabajadores y trabajadoras culturales, pero sobre todo pueden incidir en la base de ingresos a partir de la cual se calculan las licencias médicas y jubilaciones de quienes sí se integran, impidiendo que estas prestaciones económicas cubran realmente sus necesidades en estas materias. Así, esta problemática deja abierta la pregunta acerca de la idoneidad del diseño con el que actualmente funciona el sistema de cotización para el sector y de la necesidad de considerar la pertinencia de pensar en de integración específicos que faciliten la incorporación de este grupo de trabajadores y trabajadoras al Sistema de Seguridad Social y con ello al Seguro de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (considerando todas las prestaciones que estos administran).

Por su parte, es importante insistir en la debilidad de los vínculos actualmente existentes entre la institucionalidad del seguro y los trabajadores y trabajadoras culturales. Esto se traduce en que predominen altos niveles de desconocimiento sobre su existencia y procedimientos para la activación del seguro. Es reconocida esta debilidad también por los actores institucionales quienes, a su vez, dan cuenta de las dificultades con las que se han enfrentado tanto para cubrir al segmento de trabajadores y trabajadoras a honorarios, como a este sector en particular. En este sentido, se puede afirmar la necesidad de generar mecanismos de acercamiento dirigidos a los trabajadores y trabajadoras culturales en materia de información y asesoría para promover la utilización del seguro, así como definir instancias intermediadoras que contribuyan a esta función. La participación de organizaciones profesionales / gremiales que cuenten con niveles de representación dentro de este sector podría resultar fundamental en este sentido.

Otro aspecto a considerar partir de los relatos levantados en este estudio, es cierta visión crítica por parte de los trabajadores y trabajadoras que han hecho valer el seguro contra Riesgos de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, quienes en su mayoría consideran que el sistema está poco adecuado a sus requerimientos en la materia, tanto en relación con los procedimientos para activarlo, como por la poca adaptación de las coberturas frente a las problemáticas de salud y seguridad laboral.

Todo lo anterior, da cuenta del desafío político e institucional que aún está pendiente para otorgar reconocimiento y protección a la labor de artistas y trabajadores culturales. Esto en el entendido que se debe asumir la particularidad de una actividad que está constantemente dialogando con la incertidumbre y la intermitencia, sobre todo en la importante franja de personas que carecen de un contrato laboral. Tal como ha quedado demostrado en el análisis comparado de políticas, esto último no es fácil de abordar y requiere del desarrollo de una perspectiva integral que permita responder a la llamada “condición de artista”, considerando la heterogeneidad de las condiciones de empleo del sector y que se mueven entre la dependencia y la independencia, así como entre la formalidad y la informalidad. Esto implica, por una parte, adoptar una definición amplia de trabajador y trabajadora de la cultura, al mismo tiempo de dotarlo de derechos específicos. Por otra,

abordar políticas que pongan en diálogo a los distintos sectores a partir de los cuales se puede abordar esta complejidad. Y por último diseñar estrategias que permitan enfrentar esta complejidad considerando tanto el eje de las condiciones de empleo, como el de las condiciones de trabajo. En este sentido, es importante considerar a distintos trabajadores y trabajadoras dentro del ciclo cultural (artistas, técnico/as y gestore/as) incluyendo a dependientes e independientes, y promover políticas que se preocupen no sólo por sus condiciones de empleo, sino también por las condiciones de trabajo y, en general de vida de las y los artistas. Interesante resulta este abordaje en el caso de Quebec, que hemos analizado en el apartado de políticas comparadas y que introduce este enfoque a partir del otorgamiento de beneficios fiscales. Evidentemente las condiciones generales del sistema económico y del mercado del trabajo de los casos analizados no son comparables con nuestro país, de tal manera que no se podría tomar una medida exactamente igual y en nuestro caso habría que considerar el alto componente informal del sector, pero resulta interesante analizar el giro propuesto en este tipo de medidas.

Las experiencias revisadas en el benchmarking, constituyen un modelo a observar en cuanto al reconocimiento de la condición de artista y sus condiciones específicas, particularmente a partir de la implementación del régimen de excepción, que aborda el fenómeno de la intermitencia entre periodos de trabajo remunerado y períodos fuera de éste en el caso francés y que implementa el enfoque mencionado sobre las condiciones de trabajo y de vida en el caso canadiense. Otro elemento virtuoso que emana de las experiencias revisadas dice relación con el enfoque de diálogo social y rol de las organizaciones para integrar al sector al sistema institucional. Esto más aun considerando que la fluidez de sus condiciones laborales dificulta el uso de las vías tradicionales del sistema de protección. El llamado de atención por lo tanto es a pensar un sistema que integre directa y claramente a los actores clave del sector, quienes pueden llegar de manera mucho más rápida y eficiente a detectar necesidades en la materia, y comunicar o convocar a los trabajadores y trabajadoras en dicha dirección. Ahora bien, considerando las características de nuestras organizaciones es difícil establecer un símil en la función que éstas pudiesen cumplir en el caso de Chile, pero al menos queda planteada la pregunta respecto a si fortalecer el vínculo de la institucionalidad del seguro con estas pudiese mejorar la respuesta institucional hacia el sector en consideración de las complejidades descritas.

En otra línea, junto a la búsqueda de mayores niveles de vinculación y de atención efectiva mediante la aplicación del seguro para el sector, aparece como relevante en el abordaje específico de las condiciones de salud y seguridad laboral de los trabajadores y trabajadoras culturales. Temas como la problemática en torno al descanso y la capacidad efectiva de hacer uso de licencias médicas ante situaciones de enfermedad o accidentabilidad, emergen en este sentido en la medida que dicen relación con la capacidad para suspender el trabajo por parte de las y los trabajadores frente a accidentes y/o enfermedades del trabajo. Esta dificultad respecto a tomarse tiempos de descanso y licencias, se entiende tanto por motivos de responsabilidades muy específicas de los roles comprometidos en la ejecución de determinados proyectos (ejecución de una coreografía, obra, caracterización de un personaje, etc.), como por la precariedad económica que presiona a descartar la inactividad a toda costa. A ello se suma el problema ya mencionado de los montos de cobertura que pudiesen obtenerse por el uso de esta es muy baja. Esto se traduce en que sea bastante común arrastrar lesiones y enfermedades por largos períodos de tiempo, así como sufrir accidentes y enfermedades por sobrecarga laboral. En este sentido, y ante la dificultad de poder tomar medidas que permitan la recuperación y cuidado frente a problemas de carácter médico, se percibe cierta predisposición o naturalización a trabajar bajo condiciones perjudiciales para la salud.

Este aspecto debe llamar profundamente la atención considerando la particular importancia que adquiere el uso del cuerpo como medio central e indispensable de trabajo, particularmente en algunas de las áreas artísticas, como en las artes escénicas y, en menor medida, en el campo artístico musical. Siendo en estos casos el uso del cuerpo un elemento fundamental para la ejecución de ciertas actividades, resulta central para la prevención de los riesgos y enfermedades laborales de los trabajadores y trabajadoras de estas áreas la adopción de medidas que permitan hacer frente al

desgaste físico y a la atención de las lesiones que les afectan producto de su trabajo corporal. En efecto, para dicho caso, es preciso no abocarse solamente a asumir medidas reactivas frente a la incidencia de un accidente o enfermedad, sino lograr mantener una política preventiva de salud y cuidado permanente para abordar desgaste inevitable producido por la alta exigencia de la actividad física que realizan.

Finalmente resulta importante destacar el extendido problema reconocido y vivenciado por trabajadores y trabajadoras del sector en lo que refiere a los riesgos psicosociales. Como pudimos evidenciar, sumada a la precariedad laboral, se observa la inseguridad de sus condiciones de trabajo, traduciéndose ello en la incidencia de situaciones de estrés y de angustia. La sobrecarga laboral, la dificultad para llevar adelante sus proyectos de desarrollo profesional producto de la falta de recursos económicos, los conflictos de rol asociados a la falta de equipos de trabajo adecuados a las labores, la sobre exigencia de los trabajos producto de la necesidad de realizar jornadas extensas e intensivas y los problemas para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares o de cuidado, son algunas de las dimensiones asociadas a la configuración de estos riesgos. Por último, y como característica particular del sector, aparece la exigencia emocional como un factor de riesgo psicosocial particular asociado a trabajar ante con un público (especialmente la música y las artes escénicas) y al trabajo de interpretación que les obliga a entrar y salir rápidamente de estados emocionales diferentes al propio. En definitiva, la demanda atención asociada a este tipo de riesgos aparece como prioritaria para el sector.

Propuestas de recomendación

A continuación, se proponen recomendaciones en diversos ámbitos de acción.

En primer lugar, se proponen algunas estrategias para institucionalizar la realización de diagnósticos permanentes de la situación del sector:

- Establecer jornadas de trabajo participativo con representantes del mundo artístico cultural, y de forma articulada entre los sectores públicos (MINCAP, MINSAL, MINTRAB, MINEDUC), en pos de elaborar una política integral en materia de salud y seguridad laboral para el sector. Se sugiere considerar en estas iniciativas los resultados de la Consulta Técnica de la Agenda Trabajo Cultural Decente que actualmente se encuentra llevando adelante el MINCAP en vista a la elaboración del Estatuto del Trabajador Cultural a fin de articular perspectivas.
- Establecer procedimientos anuales de consulta con trabajadores y trabajadoras del sector, considerando tanto a grupos que han hecho uso del seguro como a grupos que aún no han recibido atención, con el fin de actualizar información sobre seguridad laboral y salud profesional en consideración del funcionamiento efectivo del sistema.
- Diseñar e implementar un instrumento de medición anual sobre accidentes y enfermedades profesionales a trabajadores y trabajadoras del arte y la cultura, diferenciando según régimen laboral (dependiente, independiente e informal) carácter social del trabajo (individual o colectivo) y utilización de medios e instrumentos de trabajo (complejidad baja, media, alta).
- Diagnosticar las Enfermedades Profesionales de Salud Mental del sector para evaluar su incorporación como grupo crítico en estas materias a fin de que pueda ser considerado en las futuras políticas de atención y vigilancia que se diseñen en esta línea. En atención a ello, merece la pena considerar también una revisión a la normativa de medición de riesgo psicosocial y su instrumento ISTAS a objeto de adecuar su aplicación para trabajadores independiente sin empleador.

En segundo lugar, se sugiere levantar iniciativas que fortalezcan la atención y prevención específica para el sector:

- A partir de la sistematización de información proporcionada por las iniciativas anteriores, se sugiere generar pautas de prevención y tratamiento médico especializado conforme a las particularidades de los riesgos en materia de salud y seguridad laboral según las disciplinas artísticas. Estas medidas requieren ser diseñadas considerando la información diagnóstica levantada en las estrategias del punto anterior.
- A partir de la sistematización de información proporcionada por las iniciativas anteriores, se sugiere diseñar acciones de prevención orientadas no sólo a trabajadores y trabajadoras culturales en general, sino también a trabajadores y trabajadoras por área artística. Se sugieren actividades informativas, tanto como de fortalecimiento de habilidades y capacidades para implementar acciones de seguridad laboral en sus espacios de trabajo. Se sugiere incorporar a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras del sector como actores claves de estos procesos, así como considerar el material preventivo creado por estas (Protocolo Preventivo para la Industria Audiovisual en Chile en Tiempos de Covid-19³⁸ elaborado por SINTECI, SIDARTE, APCT, UNIÓN, ADOC Y API; Manual de Buenas Prácticas y Protocolo de Buenas Prácticas contra el Acoso Laboral y Sexual elaborados por SINTECI³⁹; etc.)
- A partir de la sistematización de información proporcionada por las iniciativas anteriores, realizar capacitaciones sobre temas de prevención y cuidado en materias de salud y seguridad laboral para trabajadores y trabajadoras del sector, por áreas artístico-culturales.
- Realizar charlas informativas en torno a los derechos laborales del sector (diferenciando según régimen laboral), así como sobre el derecho al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Establecer espacios de diálogo con la institucionalidad a cargo de los fondos concursables para el sector, a fin de diseñar acciones que permitan promover la conformación de equipos de trabajo adecuados para resguardar la seguridad y salud del trabajo cultural, incluyendo la contratación del personal idóneo para la ejecución y los recursos para cubrir las necesidades en estas materias (prevencionista de riesgos, adquisición de EPP, etc.).

Por último, se sugieren recomendaciones relativas a mejorar la fiscalización de los lugares y/o empresas donde se realizan las actividades-artístico culturales:

- Establecer convenios entre el MINCAP con la Inspección del Trabajo para establecer planes de fiscalización hacia centros laborales y/o espacios donde las y los trabajadores realizan actividades artísticas para contribuir a garantizar condiciones ambientales seguras. Incorporando delegados y delegadas del sector para la conformación de comisiones orientadas a estos procesos de fiscalización condiciones de seguridad laboral en centros y espacios de trabajo.
- En la industria audiovisual, fortalecer la fiscalización efectiva las jornadas de trabajo estipuladas por la ley, garantizando la existencia de pausas y tiempos destinados a la alimentación suficientes para desempeñar una actividad sin riesgo de enfermedades y accidentes.

³⁸

https://sinteci.cl/wp-content/uploads/2020/09/PROTOCOLO_PREVENTIVO_PARA_LA_INDUSTRIA_AUDIOVISUAL_EN_CHILE_EN_TIEMPOS_DE_COVID_19-1.pdf

³⁹ <https://sinteci.cl/buenaspracticas/>

IX. Bibliografía

- Alzaga, Iciar (2018). Estudio comparado entre el modelo intermitente francés y el modelo español de contratación temporal de artistas en espectáculos públicos en el marco de la doctrina emanada del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Documento de trabajo).
- Becker, H. S. (2008). *Los mundos del arte: sociología del trabajo artístico*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Benach, J., Muntaner, C., & Santana, V. (2007). Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET).
https://www.who.int/social_determinants/resources/articles/emconet_who_report.pdf
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo (Vol. 13). Ediciones Akal. ● Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2): 77-101.
- Brodsky, J., Negrón, B. & Pössel, A. (2014). *El escenario del trabajador cultural en Chile*. Santiago: TRAMA/OPC
- Canada Industrial Relations Boards (23 de diciembre de 2021). Welcome to the CIRB.
<http://www.cirb-ccri.gc.ca/eic/site/047.nsf/eng/home>
- Canales, M. (2006). Metodologías de investigación social. Santiago: LOM Ediciones.
- Cantonnet, J. & Intxaurburu, C. (2008). El benchmarking o las mejores prácticas en la gestión de la seguridad y la salud laboral. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención*, (55), 14-21.
- CNCA (2004). *Los trabajadores del sector cultural en Chile: estudio de caracterización* (Vol. 7). Convenio Andrés Bello.
- Castro Medina, R (2021). *Aproximación al Sistema de Pensiones Canadiense*. Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social. Mayo - Octubre 2021 - num 3.
- Correa, L., & González, J. (2013). Análisis del devenir del concepto del trabajo inmaterial. Ponencia presentada en X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, disponible en:< <http://www.aacademica.com/000-038/709>>
- De la Garza, E. (2010) Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico, México, Anthropos/uam-Iztapalapa (Cuadernos A, Temas de Innovación Social, 33).
- Escalera, J. (2000). Cultura del trabajo y culturas de empresa en la Cuenca Minera de Riotinto. *Disparidades. Revista de Antropología*, 55(2), 149-269.
- Guadarrama, R (2014) "Multiactividad e intermitencia en el empleo artístico. El caso de los músicos de concierto en México". Revista Mexicana de Sociología 76, México, 2014.
- Guadarrama, R. (2019). *Vivir del arte* (1.ª ed.). Universidad Autónoma Metropolitana. <https://casadelibrosabiertos.uam.mx/gpd-vivir-del-arte.html>
- Fundación Alternativas (Observatorio cultura y comunicación). España.
https://www.fundacionalternativas.org/storage/cultura_documentos_archivos/4c895221d2ca7438201e3b4ef6b0b0c.pdf
- Gielen, P., Volont, L. y Van Andel, W. (2018). Creativity under pressure. The effects of deinstitutionalization and marketization on creative labour. *Arte y políticas de la identidad*, 19: 15-34
- Hardt y Negri (2004) *Multitud, Guerra y Democracia en la Era del Imperio*. Debate ● INE-MINCAP (2018). Informe Anual de Estadísticas Culturales. Santiago: Gobierno de Chile.
- INE (2014) *CIIU4.CL 2012. Clasificador chileno de actividades económicas*. Departamento de Infraestructura Estadística y Tecnológica.
- INE (2021) *Separata Técnica Anual 2020*. Santiago: Gobierno de Chile. ⁴⁰
- INE (2022) *Banco de Datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*. Recuperado de <https://bancodatosene.ine.cl/>

- ISL & FACSO (2021) *Caracterización del Trabajo Independiente en Chile. Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios*. Santiago: Gobierno de Chile
- Kral, P (2013) *Status of the Artist. Working Document for a General International Debate*, Slovenska Vytvarna Unia
- Ley 19.998. Regula las condiciones de trabajo y contratación de los trabajadores de artes y espectáculos. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=214980>.
- Ley 16.744. Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=28650>
- Lazzarato, Maurizio (2007). Las desdichas de la “crítica artista” y del empleo cultural (Marcelo Expósito, trad.). *Transversal*. Recuperado de <https://transversal.at/transversal/0207/lazzarato/es>.
- Lipovetsky, G., & Serroy, J. (2010). *La cultura-mundo. Respuesta a una sociedad desorientada*. Barcelona: Anagrama.
- Menger, P. M. (2014). *The economics of creativity*. Harvard University Press.
- MINCAP (2020) *Resultados Catastro de estado de situación Agentes, Centros y Organizaciones Culturales*. Abril.
- Ministerio de Cultura y Comunicaciones de Quebec (2004) *Pour mieux vivre de l'art : plan d'action pour l'amélioration des conditions socioéconomiques des artistes*.
- MINSAL, DT & ISL (2011) *Primera encuesta nacional de empleo, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile*. Santiago: Gobierno de Chile.
- MINSAL (2011) *Protocolo de exposición ocupacional al ruido (PREXOR)*. Santiago, Chile
- MINSAL (2012) *Protocolos de vigilancia para trabajadores expuestos a factores de riesgo de trastornos musculoesqueléticos de extremidades superiores relacionados con el trabajo*. Santiago, Chile.
- MINSAL (2022). *Protocolo de vigilancia de riesgos psicosociales del trabajo*. Santiago, Chile
- Neil, G; Craig, N; Sirois, G (2010) *Status of the Artist in Canada. An Update on the 30th Anniversary of the UNESCO Recommendation Concerning the Status of the Artist*. Canadian Conference of the Arts.
- OMS (1998). *Seguridad y promoción de la seguridad: Aspectos conceptuales y operacionales*. Québec, Canadá.
- OPC (2020) *Monitoreo Nacional de Trabajadores de la Cultura en el marco de la crisis por COVID-19*. <https://www.observatoriopoliticasculturales.cl/wp-content/uploads/2021/04/monitoreo2.pdf> (observatoriopoliticasculturales.cl)
- OPC (2021) *Segundo Monitoreo Nacional de Trabajadores de la Cultura en el marco de la crisis por COVID-19*. (observatoriopoliticasculturales.cl) <https://www.observatoriopoliticasculturales.cl/wp-content/uploads/2021/04/monitoreo2.pdf> (observatoriopoliticasculturales.cl)
- Rifkin, J. (2000). *La era del acceso: la revolución de la nueva economía*. Barcelona: Paidós.
- Subsecretaría de Previsión Social (2020) *VII Encuesta de Protección Social (EPS) 2020*. Gobierno de Chile.
- SUSESO (2020) *Riesgo psicosocial en Chile. Resultados de la aplicación del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 (2019). Coyuntura en Seguridad y Salud en el Trabajo*. Noviembre. Volumen 6, N°11
- OIT (2011). *Sistema de gestión de la SST: una herramienta para la mejora continua*.
- Palenzuela, P. (1995). Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica. *Sociología del trabajo*, (24), 3-28.
- Pinochet Cobos, C., & Tobar Tapia, C. (2021). El giro creativo en el trabajo contemporáneo: una mirada crítica desde las condiciones laborales del campo cultural de Santiago de Chile. *CUHSO (Temuco)*, (AHEAD), 0-0.

- Rodríguez y Rodríguez (2012) *Comparación de los sistemas de salud de Canadá, Costa Rica, Chile y Colombia: Origen, Evolución y Futuro*. Postgrado en Auditoría en Salud, Santander 2012
- Romero, M., Rodríguez, E. M., Durand-Smith, A., & Aguilera, R. M. (2003). Veinticinco años de investigación cualitativa en salud mental y adicciones con poblaciones ocultas. Primera parte. Salud Mental.
- Status of the Artist Act (S.C. 1992, c. 33)
- Tarlov, A. R. (2002). Social determinants of health: the sociobiological translation. In *Health and social organization* (pp. 87-109). Routledge.
- Unesco (2019) Cultura t condiciones laborales de los artistas.
- Virno, P., & Gómez, A. (2003). Gramática de la multitud: para un análisis de las formas de vida contemporáneas: seguida de historia natural. Ediciones Colihue SRL.
- Zafra, R. (2017). El entusiasmo. Anagrama
- Zafra, R. (2021). Frágiles: cartas sobre la ansiedad y la esperanza en la nueva cultura. Anagrama.

Sitios web

- Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. <https://www.suseso.cl/613/w3-propertyname-647.html>
- Legifrance, Servicio público de difusión del derecho. Código de la Seguridad Social [Code de la sécurité sociale] <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGITEXT000006073189/> [Sitio actualizado el 11 de febrero de 2021].
- URSSAF, Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales. Sitio institucional. <https://www.urssaf.org/home.html> ● ADP Assurances. Les différents régimes de la sécurité sociale. <https://www.adpassurances.fr/particuliers-salaries/guide-mutuelles/les-differents-regimes-dela-securite-sociale-cnam-rsi-msa.html>
- La sécurité sociale des artistes auteurs. Sitio institucional. <https://www.secu-artistesauteurs.fr/regime-secu-artistes-auteurs>
- Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion. Droit de travail: Les contrats de travail. Sitio institucional. <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/>
- Chemin, Anne. "L'intermittence est un système inégalitaire". Sitio institucional Association française des directeurs de la photographie cinématographique (AFC).
- <https://www.afcinema.com/L-intermittence-est-un-systeme-inegalitaire.html?lang=fr>
- CMB Santé au Travail. Sitio institucional. <https://www.cmb-sante.fr/index.php>
- Ministère de la culture. Fonds national pour l'emploi pérenne dans le spectacle. Sitio institucional. <https://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Dispositifs-specifiques/Fonds>
<https://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Dispositifs-specifiques/Fonds-national-pour-l-emploi-perenne-dans-le-spectacle-FONPEPS>
- Pole-Emploi. Pole-emploi pour les travailleurs du spectacle. Sitio institucional. <https://www.pole-emploi.fr/spectacle/>
- Pole-Emploi. Indemnisation. Guide pour les Intermittents du spectacle. Sitio institucional: [https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/GUIDE](https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/GUIDE%20INTERMITTENT.pdf) INTERMITTENT.pdf [telechargement---dem/GUIDE%20INTERMITTENT.pdf](https://www.pole-emploi.fr/files/live/sites/PE/files/fichiers-en-telechargement/fichiers-en-telechargement---dem/GUIDE%20INTERMITTENT.pdf)