



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los derechos laborales en la producción cinematográfica peruana,
2022

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Ludeña Santana, Oscar Yvan (orcid.org/0000-0001-7473-5796)

ASESOR:

Mg. Vargas Huaman, Esau (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral Y Reforma Procesal Laboral,
Negociación Colectiva E Inspección De Trabajo Y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CALLAO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico a mis hijas, quienes son mi fuente de inspiración y motivo de todos mis esfuerzos, y a mis padres, y a toda mi familia, quienes siempre han estado a mi lado en todos los acontecimientos importantes de mi vida.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de concretar y alcanzar mis metas, asimismo, agradezco a mi asesor, el Magister Esaú Vargas Huamán por acompañarme en este proceso de aprendizaje y crecimiento personal.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categoría, subcategoría y matriz de categorización.....	13
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes.....	14
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento.....	17
3.7. Rigor científico.....	17
3.8. Método de análisis de datos.....	17
3.9. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	19
V. CONCLUSIONES	43
VI. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS	57

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Categorías y subcategorías de estudio.....	14
Tabla 2: Participantes.....	15
Tabla 3: Validación de instrumentos.....	16

RESUMEN

Este trabajo analiza el entorno laboral en la producción cinematográfica peruana, con la finalidad de visibilizar la precariedad y la informalidad en que se vive dentro del rubro, y que ha sido muy poco estudiada; y, a partir de allí, plantear alternativas de solución viables que se puedan sostener en el tiempo y que mejoren la calidad de vida de los trabajadores. Luego, analizaremos la problemática del rubro en algunos países de la región con el objetivo de entender cuáles son sus causas, sus problemas actuales y los mecanismos que han encontrado para aportar soluciones que podrían servirnos de referencia. Asimismo, nos valdremos de la técnica metodológica cualitativa y del análisis de fuentes documentales y entrevistas a profesionales de diferentes especialidades con el fin de ensayar conclusiones y recomendaciones que ofrezcan alternativas de solución que contribuyan a formalizar el sector de la producción cinematográfica peruana.

Palabras clave: Derecho Laboral, producción cinematográfica peruana, cine, trabajo digno, beneficios sociales.

ABSTRACT

This work analyzes the work environment in Peruvian film production, in order to make visible the precariousness and informality in which people live within the industry and which has been little studied, and, from there, propose alternative solutions. viable that can be sustained over time and improve the quality of life of workers. Then, we will analyze the problems of the sector in some countries of the region with the aim of understanding what their causes are, their current problems and the mechanisms they have found to provide solutions which could serve as a reference. Likewise, we will use the qualitative methodological technique and the analysis of documentary sources and interviews with professionals from different specialties in order to test conclusions and recommendations that offer alternative solutions that contribute to formalizing the Peruvian film production sector.

Keywords: Labor Law, Peruvian film production, cinema, decent work, social benefits.

I. INTRODUCCIÓN

El siguiente trabajo busca estudiar la realidad problemática en el campo laboral de la producción cinematográfica peruana, la falta de una legislación laboral específica para el sector, la ausencia de jurisprudencia, vacíos legales y la falta de interés de parte de instituciones públicas y privadas ligadas al trabajo audiovisual y cinematográfico son parte del problema que no permite establecer las condiciones adecuadas para el desarrollo de leyes que protejan a los trabajadores de este rubro. Todas las carencias antes señaladas imposibilitan que los trabajadores de este sector tengan un marco legal adecuado, que, en cambio, sí tienen los trabajadores formales de otras actividades a nivel nacional, por tener una legislación que los proteja, por lo que se entiende que el trabajo en el cine es de tipo informal y precario. Dado que el cine y la cultura han ido tomando protagonismo, como objeto de estudio sociológico y filosófico, actualmente son de gran interés en el quehacer académico, (Borello y Torres, 2021). Esta investigación se propone analizar el problema en el rubro de la producción cinematográfica y sus causas, para, finalmente, proponer soluciones que permitan un desarrollo sostenible y justo para todos los que participan en esta actividad.

Las obras cinematográficas son consideradas trabajos artísticos, pero para su realización se necesita de la participación de muchos profesionales de diferentes especialidades, ya sean: creativos, artísticos, técnicos o artesanales, además, de diferentes recursos técnicos. El proceso de hacer una película está dividido en tres grandes etapas: pre producción, producción o rodaje, y, post producción: la pre producción abarca todo el proceso de preparación, desde la concepción de la obra, hasta la culminación de todos los preparativos necesarios para la etapa de rodaje; la producción o rodaje es la materialización o grabación de la obra, y, la post producción, el proceso de edición y montaje de todo lo grabado (en video y sonido), incluyendo todo lo necesario, como, entre otras cosas, los efectos especiales, para lograr una obra terminada (Marzal y Gómez, 2009).

Las películas se dividen en escenas, pero estas no se graban en un orden lineal, respecto de la sucesión de los hechos en la narración de la historia; sino que, más bien, el rodaje se organiza de acuerdo a otros parámetros, como: la

reducción de costos, la disponibilidad de equipos, disponibilidad de locaciones, disponibilidad de artistas, entre otros, luego, en el trabajo de post producción, se ordenará todo de acuerdo a cómo debe ser contada la historia; entender esto es fundamental para acercarnos a la complejidad que significa la organización y realización de este trabajo. El que las películas se graben en este “desorden organizado” hace que se presenten varios retos en cuanto a los procesos de producción y en cuanto a logística, pero también en lo laboral, ya que a los trabajadores solo se les contrata para los días específicos en los que se les necesita, esto trae como consecuencia que el trabajo sea temporal e inestable (Scott, 2000); (Blair, 2001); (Bulloni, 2009); (Bulloni, 2017a); (Bulloni, 2017b); (Christopherson y Storper, 1989); (Del Bono y Bulloni, 2018); (Roldán, 2010).

A pesar de todos los retos y limitaciones que existen en la realización de una obra cinematográfica, en los últimos años ha habido un incremento progresivo y sostenido de esta actividad en el país, y cada vez hay más profesionales trabajando en este rubro. Los apoyos económicos para la producción cinematográfica por parte de la Dirección del Audiovisual, la Fonografía y los Nuevos Medios (DAFO) del Ministerio de Cultura, han contribuido de forma significativa a este desarrollo; sin embargo, este crecimiento no ha podido disminuir la informalidad e improvisación en la gestión de proyectos, afectando directamente los derechos laborales y, lejos de crear dispositivos que permitan la formalización de la actividad, ha fortalecido mecanismos neoliberales que han incrementado la precarización de la condición laboral de los trabajadores del cine, dejándolos a su suerte y sin la posibilidad de construir proyectos de vida de mediano o largo plazo, por la falta de condiciones que lo permitan y, además, sin contar con un marco legal en el cual apoyarse para la defensa de sus derechos; y, de esta manera, se nos presenta **la realidad problemática** en el rubro de la producción cinematográfica peruana.

El problema general planteado para esta investigación es: ¿de qué manera los derechos laborales se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?, siguiendo la misma línea de investigación se puede llegar al **primer problema específico**: ¿cómo, una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la

producción cinematográfica peruana?, y, siguiendo el mismo razonamiento, el **segundo problema específico** es: ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?

La **justificación teórica**, busca determinar si las leyes actuales son las apropiadas, o si son insuficientes. La **justificación práctica** busca visibilizar la realidad problemática en que viven todas y todos los trabajadores de la producción cinematográfica peruana. Con respecto de la **justificación metodológica**, se llevará a cabo desde un enfoque cualitativo, que, en palabras de (Blasco y Pérez, 2007), es la investigación de los hechos reales en su contexto natural, haciendo interpretaciones de lo que sucede con quienes estén involucrados. Por su parte, los **objetivos de la investigación**, según (Balestrini, 2006), direccionan las acciones que se deben ejecutar en la realización del estudio que se lleva a cabo; al tener en claro el objetivo principal a analizar, se delimita el estudio dentro de un marco específico.

El **objetivo general** de este estudio es: analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana; en tanto, el **primer objetivo específico** es: analizar, cómo, una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana; y, el **segundo objetivo específico** es: analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana.

Finalmente, el **supuesto general** de este estudio es que, los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana; en tanto, el **primer supuesto específico** es que, una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana; y, el **segundo supuesto específico** es que, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana.

II. MARCO TEÓRICO

Con el objeto de darle un mejor sustento a este trabajo, se ha reunido información de diferentes fuentes nacionales e internacionales; se explicarán conceptos, lo que nos permitirá tener un panorama más amplio para poder analizar el problema y, a partir de allí, plantear posibles soluciones.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se han desarrollado varios estudios sobre el trabajo en las artes y en la cultura, visto desde diferentes miradas y especialidades, desde el punto de vista conceptual e ideológico; la mayoría de estas investigaciones se han hecho en países desarrollados en los que las artes tienen mayor relevancia para la sociedad; parte de estos estudios revisan la problemática laboral y plantean algunas alternativas, entre las que se cuentan con la sindicalización y la creación de cuerpos de leyes específicos para la actividad. (Becker, 1982); (Lash y Urry, 1998); (Menger, 2005); (Smith y McKinlay, 2009); sin embargo, nosotros centraremos nuestra mirada en tres países de la región, por tener una realidad más próxima a la nuestra.

El cine mexicano es reconocido y apreciado a nivel mundial, sin embargo, en este país también existen una serie de problemas laborales en este rubro y la precarización de la condición laboral es muy grande, el modelo de contratación más común es el de la “prestación de servicios profesionales independientes”, que consiste en un tipo de contratación de tipo comercial pero no laboral; los argumentos esgrimidos por la industria y sus departamentos legales plantean una situación paradigmática y es muy común que se diga que, en la industria no tienen intención de perjudicar a los trabajadores, sino que, es lo mejor para conservar los presupuestos en niveles aceptables, que, si las cosas se dieran de forma ideal, sería muy bueno que se reconozcan los derechos laborales de los trabajadores, pero al hacer eso, los presupuestos de las producciones se elevarían en un 35% a un 40%, y eso afectaría la posibilidad de contratar a más gente. Este tipo de argumentos se replican en todos los países, incluido el Perú, y son la justificación más común de algunas empresas productoras para obstaculizar el desarrollo de leyes laborales que protejan a los trabajadores. Por otro lado, (Guadarrama, 2018), estudia los espacios creativo–culturales de las

grandes metrópolis, en las que, por la cantidad de población y diversidad cultural, existe variedad de actividades ligadas al arte y la cultura; estos espacios se caracterizan por formas de relación laboral que tienden a ser fragmentadas e inestables, y los artistas se ven en la necesidad de cumplir con diferentes funciones, que van desde la preproducción hasta la venta de boletos.

Con respecto al cine colombiano, en 2003 se crea la Ley de Cine (Ley 814), que crea el marco legal para brindar apoyos económicos, que posteriormente serían el principal soporte para la producción colombiana, (Gonzales, 2019). En el presente, el Estado colombiano cuenta con tres tipos de apoyos económicos: 1) beneficios tributarios para las empresas que deseen apoyar las producciones cinematográficas; 2) el Fondo Mixto para el Desarrollo Cinematográfico, que es un mecanismo de recaudación tributaria aplicado a las empresas productoras de cine, distribuidoras y exhibidoras; una vez recaudados los impuestos de estas empresas se usa ese fondo para financiar las producciones; 3) la securitización de proyectos cinematográficos, que consiste en vender derechos accionarios en la bolsa de valores cuando las películas aún están en la etapa de preproducción, (Kats, 2006). Con referencia al mercado laboral, desde la creación de la Ley N° 1556 en el año 2012, se abrió la posibilidad a productoras extranjeras para trabajar dentro del país, lo que ha contribuido al aumento de puestos de trabajo; sin embargo, la mayoría de trabajadores tiene contrato de prestación de servicios, este tipo de contrato solo se debe usar para las contrataciones en las que no existen horarios laborales fijos ni subordinación.

Por otro lado, en la industria argentina, el carácter fragmentado, residual y atomizado de los estudios académicos acerca de los trabajos creativos y de producción de artistas del audiovisual ha sido un fenómeno común hasta hace pocos años, (Siragusa, 2020). Con la Ley de Cine N° 17741 en 1968 y su modificatoria en 1994 con la Ley N° 24377, empieza un proceso de fortalecimiento, además, se crean las bases para el naciente Instituto Nacional de Cine y Artes Visuales (INCAA), el cual goza de autonomía financiera, (Borello y Gonzales, 2012). Durante el Kirchnerismo se implementaron una serie de nuevas políticas de fomento que permitieron que la industria tenga una evolución positiva, considerando que la actividad funciona dentro de un marco restrictivo

propio del mercado interno y externo, (Schneider, 2016). Por su parte (Bulloni y Del Bono, 2019) describen el mismo fenómeno, pero advierten que, recientemente, las políticas neoliberales implementadas durante el gobierno de Mauricio Macri debilitaron los mecanismos de protección laboral. Por su parte, (Borello y Gonzales, 2013) agregan que todo planteamiento relacionado con la innovación, desarrollo de las capacidades y organización debe considerar las políticas económicas de su país, ya que no se puede poner por fuera los mecanismos estatales que establecen la realidad en la que se realiza la actividad. (Raupp de Vargas, 2009) agrega que, a través de la economía política se puede estudiar y medir la relación entre las diferentes fuerzas que participan de la creación del mercado cinematográfico, entendiendo que pueden darse distintos niveles de innovación, distinguiendo entre innovación radical, de mejoría incremental, ad hoc, innovación por recombinação e innovación por formalización. A su vez, (Bulloni, 2009) ha podido observar el predominio de mecanismos de regulación informal en algunos ámbitos del trabajo de los técnicos de la producción de cine publicitario, el cual se halla estrechamente vinculado con el proceso de proyectificación/flexibilización vivido en la actividad; en este proceso comenzaron a jugar un papel importante las redes de relaciones interpersonales para regular el acceso, el reclutamiento, la capacitación y los ascensos; los equipos de trabajo, y especialmente los cabezas de departamento comenzaron a tener una mayor autonomía en relación con las empresas para regular estos ámbitos; sin embargo, se observa que las fuertes dependencias existentes entre los miembros de esas redes (en función de las oportunidades de empleo futuras) cumplen un indiscutible rol disciplinador que, en vez de augurar reciprocidad entre quienes participan en los proyectos, refuerza las asimetrías de poder en el proceso de trabajo ya establecidas por la jerarquía organizacional.

Independientemente de lo anterior, el investigador (Schneider, 2016), ha podido observar que, durante los años 2003 al 2015 estuvieron caracterizados por el reacomodamiento de la economía luego de la brusca salida de la convertibilidad vía devaluación, con la consecuente reducción del costo de producción local, en este contexto se plantean nuevas políticas culturales para el cine, afectando

directamente a la parte laboral, motivo por el cual se establecen dos supuestos: 1) que la industria cinematográfica requiere, para su desarrollo, una participación activa del Estado; 2) que la recuperación del poder adquisitivo de los asalariados es un pilar fundamental de lo que se denomina el círculo virtuoso de la economía; asimismo, se establecen, en el caso de las industrias culturales, y del cine en particular, el debate sobre las políticas intervencionistas del Estado, el cual tiene, al menos, dos ejes principales: 1) por un lado, la realidad demuestra que, si se deja librada al “mercado” la distribución de los recursos, los sectores más desfavorecidos de la sociedad quedarían, también, marginados del acceso a los bienes culturales; 2) por otro lado, para que exista un cine con contenidos culturales y visiones de la realidad propios, es necesario que el Estado proteja estas iniciativas, ya sea a través de créditos blandos, subsidios o beneficios impositivos.

Adicionalmente, (Bulloni, 2017), ha podido observar que la producción audiovisual encarna una de las modalidades más extremas de flexibilización productiva y laboral que hasta el momento se haya dado a conocer, esto ha sido observado en la literatura académica en años recientes, preocupada por conocer las circunstancias en las que ocurren estos fenómenos y sus implicancias en las diferentes formas organizativas de los tiempos actuales.

Para (Conti, 2020), la actualidad del cine argentino genera muchas preocupaciones, tal es así que, muchas asociaciones de trabajadores de la producción de ese país han realizado manifestaciones para hacerle saber al Instituto Nacional de Cine Artes Audiovisuales (INCAA) que los trabajadores del cine no pueden acceder a créditos ni a otras formas de herramientas financieras para construir proyectos de vida, la precariedad en la que se encuentran los trabajadores de este sector se agrava en medio de la economía recesiva y la inflación en la que se encuentra el país. Según (Katje, 2020), el cine tiene su punto de partida en pulsiones, ello surge como efecto de los cambios en los individuos y en la sociedad.

Con respecto a **los antecedentes nacionales**, recién, en el 2010 se crea el Ministerio de Cultura, y, a partir de allí, se implementaron nuevas medidas para

el apoyo de producciones nacionales y su exhibición, modernizando las anteriores leyes de fomento, como la Ley de cine de 1962 (Ley 13936), 1972 (Ley 19327) y 1994 (Ley 26360), las que, en su momento, contribuyeron al desarrollo de la actividad cinematográfica, (Bedoya, 2009; citado por Rabelo, 2019a); sin embargo, en ninguna de estas leyes existen leyes laborales que defiendan los derechos de los trabajadores. La Nueva Ley de Cine (DU 022-2019), tampoco contempla mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores, ya que está únicamente dirigido a darle protección a las productoras y a las obras. El investigador peruano Emilio Bustamante agrega que la Nueva Ley de Cine tampoco atiende a la creación de un fondo propio, ni cuota de pantalla, ni la creación de una cinemateca, ni de una escuela pública de cine, ni cadenas de distribución y exhibición alternativas a los circuitos comerciales, ni la enseñanza del lenguaje del cine desde la educación básica, (Rabelo, 2019b).

Con relación al **objetivo específico general**, la investigadora peruana (Eyzaguirre, 2021) ha advertido de la existencia de brechas de género en los diferentes roles, en donde están encasilladas las labores asignadas al sexo femenino y masculino por una réplica de sesgos sociales. Con relación a esto, la investigadora (Visconti, 2021), señala que, en Brasil, durante varias décadas, se lograron avances en la inclusión de mujeres en los roles técnicos, pero que en los últimos años se experimentaron fuertes retrocesos con el giro golpista que dio paso hacia un gobierno neoliberal de desfinanciación y conservadurismo cultural que se dio en la era Bolzonaro.

Ahora bien, con respecto del **objetivo específico 1**, la investigadora peruana (Lara, 2022), ha podido observar que la participación femenina en los altos cargos como dirección y producción en el ámbito cinematográfico es muy reducida; además, que existen muchas dificultades para lograr la autonomía profesional de las mujeres; todo esto deviene, en parte, porque las condiciones laborales son adversas para la población femenina, y, a pesar de que cada vez hay más apertura, se requiere continuar en este proceso que busca conseguir la igualdad de género.

Con respecto al **objetivo específico 2**, presentamos algunos datos sobre la denuncia fiscal, interpuesta por la señora Carla Marcela Ángeles León de Rubio contra la señora Marissa Bianchi Núñez, interpuesta en el 5to Despacho de la Primera Fiscalía Corporativa Penal, en el Distrito Fiscal de Lima, con número de Registro: DEN-202107635, por el delito de Libramiento Indebido, tipificado en el artículo 215 del Código Penal. En el testimonio, la denunciada habría emitido cheques sin fondos para pagar por servicios profesionales en la producción audiovisual de comerciales para marcas reconocidas, pero, además, también se había afectado gravemente a todos los trabajadores que participaron en la realización, quienes denuncian que no se les ha pagado por sus servicios profesionales (Ángeles vs Bianchi, 2021). Queda establecido que, el delito cometido está siendo tipificado solo por la emisión de cheques sin fondos, pero no por los abusos contra las y los trabajadores, por lo que queda claro que la falta de una ley específica que vele por los derechos de los trabajadores del audiovisual y la cinematografía los mantiene en estado de indefensión.

Con relación a la **base teórica**, podemos decir que, la **primera categoría** es el **derecho laboral**, el cual puede ser definido como una vinculación de sujetos a través de la subordinación; esta rama del derecho aparece ante la necesidad de ofrecer protección a la parte frágil de la relación laboral: el trabajador, (Boza Pro, 2014). Por su parte, el Diccionario de la Real Academia Española (2014), señala que concepto de trabajo se definido como: el esfuerzo humano aplicado a la producción de la riqueza; todo trabajo requiere algún tipo de esfuerzo de parte de quien lo realiza y, a cambio, recibe una compensación; asimismo, nos dice que la palabra “trabajo” viene del latín vulgar *tripaliāre* 'torturar', también nos dice que puede venir del latín tardío *tripalium* 'instrumento de tortura compuesto de tres maderos'. De otro lado, **La Constitución Política del Perú de 1993**, nos permite tener un marco base para los derechos laborales en los artículos 22°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 29°: En el mismo sentido, el **Decreto Legislativo N° 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral**, enmarca los derechos laborales de los trabajadores de diferentes rubros o actividades, aunque no es suficiente para resolver el problema, motivo de esta investigación.

Ahora bien, **la segunda categoría** refiere a la producción cinematográfica, la cual puede ser de tipo artístico–estética, o puede obedecer a la combinación de varias necesidades, sean: industriales, de entretenimiento, comercial, cine arte, entre otras; asimismo, estas cuestiones de orden práctico se mezclan con preguntas estéticas y filosóficas, como: ¿qué es el cine? ¿qué muestra y cómo lo muestra? ¿cuáles son las posibilidades de lo poético en el cine?, (Chinski, 2020). El cine, además de ser un arte, está considerado dentro de las ciencias audiovisuales, por lo que también es necesario explicar lo que es el trabajo audiovisual, que, según (Martínez, 1997, citado por Rivas, 2012) es aquel que produce contenidos para medios de comunicación audiovisuales, principalmente cinematográficos, televisivos, alternativos y virtuales. De otro lado, según (Vega, 2020), el filósofo Gilles Deleuze, al final de su obra: *La Imagen-Tiempo*, reflexionó sobre el impacto en los avances tecnológicos en la cinematografía, y cómo ha ido cambiando el gusto del público por las nuevas plataformas, estos cambios causan transformaciones en los modelos de producción y las disposiciones de los agentes; cada vez que hay una revolución tecnológica se hace más accesible, y como consecuencia, más personas se incorporan a la actividad, al tiempo que abren nuevos cuestionamientos en lo teórico, y, sobre las condiciones en las que se trabaja. En la misma línea, (Moguillansky, 2017) señala que, desde hace varios años el cine se ha diversificado de diferentes formas, se desenganchó de las salas de exhibición en las que se inició y tuvo su auge y, encontró nuevas formas de penetrar en la vida cotidiana de los espectadores, como el “streaming”. Para (Trucco, 2020), el cine es un arte tecnológico y para su realización y exhibición se requiere de máquinas; grandes revoluciones tecnológicas lo fueron transformando a lo largo de los años, y en la actualidad, se hace de manera digital, lo que ha generado nuevas formas de realizarlo. En ese sentido, (Bosch, 2017) señala que la participación de la tecnología es vital, prácticamente, se puede decir que es la base material sobre la que se sostiene el cine. Finalmente, para (Lema, 2021), el cine ha sido, desde sus inicios, un fenómeno mundial que nació en plena expansión imperialista, lo que permitió que su propagación fuera inmediata; es harto conocido que después de seis meses de que los hermanos

Lumière presentaran el cinematógrafo en París, el invento ya se exhibía en muchas de las capitales latinoamericanas.

Con respecto a la **primera subcategoría**, tenemos que el Tribunal Constitucional define el concepto de **legislación específica** en el EXP. N.º 018-2003-AI/TC, en el que se señala que las leyes especiales o específicas hacen referencia específica a lo particular, singular o privativo de una materia. Su denominación se ampara en lo sui géneris de su contenido y en su apartamiento de las reglas genéricas. Por otro lado, el **derecho al trabajo digno**, según (Almada, 2016), es, que todas las personas tienen derecho al trabajo, y la calificación “de digno” siempre ha de ser añadida. No basta cualquier trabajo, sino, uno en condiciones dignas y que asegure una vida conforme a la dignidad humana. Por su parte, (Flores et al., 2013), indican que, el **marco legal** ofrece los cimientos sobre los cuales las instituciones desarrollan y determinan el alcance y la naturaleza de la participación política; normalmente, están en buena proporción un buen número de regulaciones y leyes relacionadas entre sí. Finalmente, sobre el significado de **jornadas atípicas**, (Pasco, 2016 citado por Flores, 2016), menciona que hay jornadas fuera de la normalidad, es decir, determinados días que no se pueden llamar habituales o generales y, por tanto, se denominan atípicos. Según el autor, hay dos formas de atipicidad: 1) la llamada jornada incompleta, parcial o part time, utilizada en el Perú para diversos fines que la explican y que no supera las cuatro horas diarias, este es el caso de quienes no pueden distinguirse por completo de otras tareas, o, de estudiantes que necesitan mezclar estudios y trabajo; 2) la denominada jornada laboral total, en la que se supera la jornada ordinaria completa en el día y la semana, sin que el exceso sea tratado como trabajo excepcional, y que no sería retribuido con el pago de una remuneración adicional, sino con descanso laboral.

Finalmente, los **enfoques conceptuales** se muestran a continuación: podemos entender como **Derecho Laboral**, a la rama del derecho que se encarga de estudiar las relaciones laborales y buscando la correcta relación de todas las partes en un ámbito de justicia y equidad; en ese sentido, entendemos que el **marco legal** es el conjunto de leyes y reglamentos que confieren derechos y deberes a todas las personas; de la misma manera, podemos definir **legislación**

laboral específica como el tipo de ley o reglamento especialmente diseñado para un tipo de actividad o circunstancia específica que no se ajusta una ley general; asimismo, se puede decir que, **jornada atípica** es el tipo de condición laboral en la que los horarios laborales son diferentes a los establecidos para el común denominador de los trabajadores; finalmente, se puede entender como **producción cinematográfica peruana** como el proceso de realización de una película de factura nacional.

III. METODOLOGÍA

Respecto de los aspectos metodológicos, la información empírica que presentamos en este artículo surge del análisis de los datos cualitativos que se fueron elaborando sobre la base de un uso combinado de técnicas y fuentes de información variadas que procuraremos identificar cuando corresponda (estudios previos, entrevistas a especialistas, a referentes sindicales, análisis de documentos).

3.1 Tipo y diseño de investigación:

Tipo de investigación:

Es de tipo básico; este tipo de investigación es aquella que los seres humanos realizamos desde que empezó a observar los fenómenos que lo rodeaban. En las civilizaciones de la antigüedad quienes realizaban estos estudios eran los filósofos, posteriormente lo hicieron los científicos, quienes tenían grandes deseos de desentrañar de forma racional el porqué de las cosas.

Según (Ander-Egg, 2011), es “un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad descubrir o interpretar los hechos y fenómenos, relaciones y leyes de un determinado ámbito de la realidad (...) una búsqueda de hechos, un camino para conocer la realidad, un procedimiento para conocer verdades parciales, o mejor, para descubrir no falsedades parciales”

Diseño de investigación: Teoría fundamentada: según los investigadores (Strauss y Corbin, 1967), es un método de investigación en el que la teoría se desarrolla a partir de los datos obtenidos en un proceso investigador. Es una teoría que tiene como objetivo la identificación de procesos sociales básicos. El nivel es de tipo **descriptivo**, nos permitirá describir los resultados recolectados a través de los instrumentos de recolección de datos, con el objetivo de profundizar en el fenómeno estudiado, por lo que supone un método preciso para recoger y organizar la información

3.2 Categoría, subcategoría y matriz de categorización:

Las categorías pueden definirse como clasificaciones que buscan organizar los fenómenos en función de determinados valores, para, a partir de allí, estudiarlos

de forma metodológica y científica. Para poder clasificar o categorizar algo, el objeto debe existir dentro del logos, ya que no puede categorizarse algo que no se sabe que existe (Seiffert, 1977). Las subcategorías son fragmentaciones de las categorías; también puede decirse que son categorías dentro de otras categorías.

Este proyecto de investigación utilizó dos categorías, y cada una fue dividida en dos subcategorías.

Tabla 1

Categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Categoría 1: Derechos laborales	SC 1.1: Legislación laboral específica
	SC 1.2: Marco legal
Categoría 2: Producción cinematográfica peruana	SC 2.1: Trabajo en condiciones dignas
	SC 2.2: Jornadas atípicas

Fuente: elaboración propia (2022)

La matriz de categorización se encuentra anexada al presente proyecto en el anexo 1.

3.3 Escenario de estudio:

La Investigación será realizada en el departamento de Lima, lugar en el que residen las personas escogidas para este estudio, a quienes se les entrevistará de forma presencial. En algunos casos, los entrevistados, por cuestiones de trabajo, podrían encontrarse en otras ciudades del país o en el extranjero, en cuyo caso se recurrirá a herramientas tecnológicas como: Zoom, Google Meet o llamadas telefónicas.

3.4 Participantes:

En este proyecto de investigación las personas entrevistadas serán 10, entre los que se encontrará una abogada exfuncionaria de la Dirección del Audiovisual la Fonografía y los Nuevos Medios (DAFO) del Ministerio de Cultura, miembros de

agregaciones de trabajadores del cine, especialistas en recursos humanos, productores, directores, y, profesionales de diferentes especialidades dentro del trabajo de la producción cinematográfica peruana.

Tabla 2

Participantes:

NOMBRES Y APELLIDOS	GRADO ACADÉMICO	PROFESIÓN / CARGO	INSTITUCIÓN LABORAL	AÑOS DE EXPERIENCIA
José Álvarez Jaramillo	Administrador	Especialista en RRHH	Compañía Minera Poderosa S.A.	25 años
Roberto Mestas Rojas	Técnico en iluminación	Gaffer y líder sindical	Secretario General del Sinca (Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la cinematografía y el audiovisual)	15 años
Fernando Montenegro Luna	Cineasta	Cineasta y productor	Kjaya Cine Producciones	23 años
Luis Basurto Villafuerte	Licenciado en Ciencias de la comunicación	Cineasta y productor	BADU Producciones (Siembra Cine)	20 años
Cristiand Lu	Licenciado en ciencias de la comunicación	Productor general	BADU Producciones (Siembra Cine)	20 años
Nadia Gallardo Jiménez	Abogada	Especialista en derecho laboral y derecho de autor	Ex abogada de la DAFO – Ministerio de Cultura	15 años
Javier Lara Camere	Licenciado en ciencias de la comunicación	Productor general	Independiente	16 años
Alonso Izaguirre Godoy	Licenciado en ciencias de la comunicación	Cineasta	Espacio y Tiempo Asociación Cultural	20 años
Amelia Basilio Minaya	Contadora	Especialista en RRHH	Consultora independiente	23 años
Johanna Cumpa Ángeles	Contadora	Especialista en RRHH	Consultora independiente	8 años

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

El método a utilizar en esta investigación es hermenéutico inductivo, por lo que se entiende que es de tipo cualitativo, y los instrumentos son: la entrevista y el análisis documental.

La entrevista, según, (Benadiba y Plotinsky, 2001, p. 23, citado por Dalle, Boniolo, Sautú y Elbert, 2005) refieren que, la entrevista es un diálogo sistematizado cuyo objetivo es obtener, recuperar y registrar las experiencias de vida guardadas en la memoria de las personas (p. 48). Para (Taylor y Bodgan, 1987) la entrevista es una serie de encuentros o reuniones entre el entrevistador y el (los) entrevistado(s), quienes contribuyen a comprender el fenómeno o problema estudiado desde su experiencia de vida, tal y como las expresan desde su entendimiento. Los especialistas entrevistados responderán a una batería de nueve preguntas que han sido especialmente preparadas para este estudio. Esta guía de entrevistas se encuentra en el anexo 02. La guía de entrevista es la herramienta a utilizar para reunir información válida de forma organizada y eficiente para la realización de este estudio.

Se entiende por **análisis documental** al proceso en el que se selecciona la información importante de la documentación con el objeto de mostrar su contenido de forma clara para recuperar la información que puede ser objeto de interés de un proceso investigatorio. El instrumento a usar es la **guía de análisis documental**, la misma que se encuentra en el anexo 02.

Tabla 3

Validación de instrumentos

Validación de instrumentos			
Apellidos y nombres	Cargo / Institución en la que labora	Valoración	Calificación
Vargas Huamán, Esaú	Docente de la Universidad César Vallejo	92%	Sí cumple
Calla Colana, Godofredo Jorge	Docente de la Universidad Privada Alas Peruanas	95%	Sí cumple
Brito Diaz, Augusto Ramiro	Docente de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión	95%	Sí cumple

3.6. Procedimiento

El procedimiento es el mecanismo a través del cual se realiza la investigación con el fin de encontrar la información útil para resolver el problema planteado; en relación a esto, teniendo presente que este estudio tiene un enfoque cualitativo, se agendarán citas con especialistas que laboran en diferentes ramas de la producción cinematográfica peruana, con el fin de obtener respuestas que contribuyan a esta investigación.

3.7. Rigor científico

Todo estudio que se hace de forma interpretativa debe tener en cuenta la posibilidad de que aparezcan sesgos y otras formas de parcialidad en el proceso investigador; para poder garantizar la imparcialidad y evitar que esta afecte la coherencia interna del trabajo, considerando como valor fundamental la búsqueda de lo verosímil, y para obtener la más alta calidad en el resultado, se ha requerido a dos expertos en investigación científica, para que evalúen y aprueben el instrumento de recolección de datos, materializado en La Guía de Entrevistas, y contar con las garantías de calidad que este trabajo exige. Adicionalmente, este trabajo será procesado en el sistema Turnitin, con el objetivo de garantizar su originalidad autoral.

3.8. Métodos de análisis de datos

Respecto al método de análisis de datos podemos citar a (Mosteiro y Porto, 2017) quien nos dicen que, “el proceso de analizar y elaborar la información de datos es el pilar fundamental de la investigación cualitativa; se puede entender que, este proceso funciona de forma cíclica a lo largo de todas las etapas de la investigación, y tiene como finalidad resolver, conectar, y darle validez al trabajo investigador”. En esta investigación de tipo hermenéutica, todo el proceso interpretativo deductivo se sostendrá en el análisis de los datos recogidos durante las entrevistas hechas a los especialistas elegidos. Para la presente investigación se utilizarán los siguientes métodos:

Con el **método analítico** podremos estudiar las diferentes variables del fenómeno con el objeto de encontrar el por qué, sus causas, sus efectos, y finalmente, proponer respuestas.

Con el **método descriptivo**, podremos identificar el problema de forma acertada, ya que podremos describirlo, clasificarlo, para, de esta manera, entenderlo.

Además, se recurrirá al **método interpretativo**, el cual es fundamental para entender el comportamiento humano: sus intenciones, motivaciones, necesidades, anhelos, entre otros. Con este método podremos interpretar los datos obtenidos en las entrevistas hechas a los participantes, para, a partir de allí, postular un diagnóstico que nos acerque a entender la realidad problemática y ofrecer posibles soluciones.

3.9. Aspectos éticos

Es fundamental que todo trabajo de investigación científica sea beneficioso para la sociedad y que no genere ningún perjuicio, ni a los participantes, ni a terceros; por lo tanto, los métodos aplicados a la investigación de este estudio están enmarcados dentro de cánones éticos y morales que garanticen la probidad de todo el proceso y sus resultados. Además, se mantendrá el respeto irrestricto a la propiedad intelectual. Los principios éticos y morales también se aplican al respeto de las diferentes posturas, opiniones y creencias de los entrevistados. Finalmente, todo el trabajo se realizará respetando las normas APA y estará bajo la supervisión de un asesor.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta sección se describen los resultados acopiados en unos instrumentos de recolección de datos que responden a la guía de entrevistas y a la guía de análisis documental; en tal sentido, iniciamos en relación a los resultados obtenidos en la guía de entrevista respecto al objetivo general: analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana; para tal efecto se formularon las preguntas siguientes:

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?

2.- En su opinión, ¿de qué manera, un marco legal adecuado podría favorecer a los derechos laborales de los trabajadores?

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas existentes respecto de realidad laboral de los trabajadores en la producción cinematográfica peruana?

Respecto a la primera pregunta, (Álvarez et al., 2022) señalaron que, al no existir el conjunto de normas y leyes que regulen los Derechos y Deberes se vulnera la condición de cualquier trabajador ya que se desprotege su condición de ser humano y/o ciudadano, en relación a igualdad, contratación, jornadas, ingresos, beneficios, salud, pensión, condiciones, accidentabilidad, entre otras. A falta de un marco legal, las producciones cinematográficas no tienen una regulación y un trabajador cinematográfico se encuentra en circunstancias complejas y difíciles, puesto que, al no tener un marco legal específico, está sujeto a suscribir contratos con empresas o personas que no les garanticen los estándares mínimos de un trabajo digno. De la misma manera, (Gallardo, 2022), refiere que, existe un marco legal para trabajadores del arte y las industrias culturales, el problema es que éste regula un ideal que no habla con la realidad. Por último, (Lu y Compa, 2022), creen que, (el trabajador) no tiene los beneficios de un trabajador normal, porque no pertenece a ninguna empresa, y que, mientras los trabajadores no tengan conocimientos mínimos, de sus derechos laborales, se ven altamente perjudicados y no pueden solicitar todos los beneficios laborales.

Respecto a la segunda pregunta, (Gallardo et al., 2022), señalaron que, un marco legal adecuado permitiría a las productoras cumplir con sus obligaciones laborales y garantizar un desarrollo profesional de los trabajadores. Además, define de qué son responsables los empleados y empleadores, poniendo en claro los límites y exigencias de cada parte: Empleados: Igualdad en contratación, Tipo de contratación, Remuneración según categoría de trabajo, período de contratación (define el tiempo), definición de horarios (fijos, cíclicos, rotativos), beneficios (por el trabajo y periodo laborado), prestación de salud (respaldo familiar - titular y derechohabientes), proyección a una pensión (condición y calidad de vida futura), condiciones en la cual desarrollará su actividad laboral (seguridad, salubridad), accidentabilidad (protección y respaldo ante siniestrabilidad – salud y pensión). Empleador: cuenta con la herramienta de la exigencia por la cual asume los DERECHOS de cada trabajador, transformado en DEBERES, pudiendo dar por concluido sin riesgo alguno cuando no recibe el resultado esperado. De esta manera, las condiciones laborales estarían establecidas desde el principio, entre las dos partes y las condiciones laborales sean favorables para los involucrados. De la misma manera, (Montenegro et al., 2022) dicen que, un marco legal con derechos laborales favorece en la creación de una industria cinematográfica y audiovisual en general, si se crea una base de datos nacional con todos los profesionales de los distintos rubros audiovisuales, se acabaría el boca a boca actual, y formalizaría el sector para beneficio de todos los que formamos parte de él. Además, entienden que, una película es un trabajo colectivo, un edificio de imágenes y sonidos, donde los que la construyen deben tener como cualquier trabajador de otro sector, los derechos mínimos que ampare su buen desarrollo como persona. Por su parte, (Mesta, 2022), explica que, la realidad de los trabajadores cinematográficos y audiovisuales los ha llevado a consolidar un sindicato (SINCA) para buscar todas las condiciones; el primer paso ha sido la negociación colectiva, y el siguiente, es buscar un proyecto de ley para tener un marco (legal) adecuado. Finalmente, (Cumpa, 2022), sostiene que, existe un marco legal en general, pero si se habla de producción cinematográfica, tendrían que existir mayor difusión de los beneficios laborales o derechos laborales.

Respecto de la tercera pregunta (Gallardo et al., 2022), señalan que existe informalidad, cero beneficios laborales, menos un seguro médico, no se firma contratos, las remuneraciones son poco transparentes, hay falta de protección estatal, hay falta de especialistas, la falta de pago por servicios realizados, el establecimiento de la cantidad de horas laborales, que no se garantice espacios con condiciones laborales responsables. De la misma manera, (Mesta y Montenegro, 2022), señalan que el cine peruano no recibe apoyo fuera de los concursos DAFO, es por esto por lo que, en su mayoría, tiene una naturaleza independiente o alejada de estos modelos de producción y en consecuencia informal y la mayoría de denuncias que han llegado al sindicato (SINCA) es por pagos, uno de los problemas (más comunes) que enfrentan los trabajadores de por pagos a noventa o cien días, incluso, esto se ha vuelto muy común. Finalmente, (Cumpa, 2022), refiere que la mayoría de peruanos no tiene conocimiento de la normativa laboral, y no pueden exigir sus derechos laborales. De la misma manera describimos los resultados recogidos en la guía de entrevista en relación al objetivo específico 1, analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana, para tal efecto se plantearon las preguntas siguientes:

4.- En su opinión: ¿cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?

5.- En su opinión: ¿cuál sería el aporte jurídico de una legislación laboral específica que garantice los derechos de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?

6.- En su opinión: ¿cuál es su criterio sobre la aplicación de una legislación laboral específica que garantice el trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?

Respecto de la cuarta pregunta, (Álvarez et al., 2022), señalan que, la producción cinematográfica se debería tratar bajo un régimen laboral especial de acuerdo a las condiciones de trabajo, así, como en el sector construcción, agrario, entre otros. Que, con una ley específica habría menos desigualdad, aunque (se) trabaje en una película pequeña o una grande tendrían los mismos derechos,

pues todo se estandarizaría. Además, generaría e incentivaría un mejor clima laboral, estableciendo una mejor y mayor productividad, compromiso y motivación, calidad de vida laboral, establecería claramente una jornada laboral, teniendo identificada la cantidad de sus ingresos en relación al trabajo, jornada y desempeño, evita la explotación laboral, y daría protección y facultades al trabajador. Por su parte, (Izaguirre et al., 2022), señalan que tener leyes hechas para el sector ayudaría a mejorar las cosas y que esta profesión se ordene y todo sea más justo, obligando a las contratantes a cumplir con las exigencias establecidas en dicha legislación, ejerciendo control sobre las horas de trabajo y sobre los sueldos y beneficios de los trabajadores. De otro lado (Gallardo, 2022), nos dice que, más que una nueva normativa o normas específicas, se requiere un estudio que permita definir las características mínimas de las relaciones laborales en la producción audiovisual, ya que éstas no son iguales a las de una empresa tradicional. Adicionalmente, (Mesta, 2022) refiere que, la ley general del trabajo no contempla todas las necesidades que tenemos en nuestro trabajo, tampoco contempla la temporalidad en nuestras contrataciones, lo que hace que cuando nosotros acudamos al Ministerio de Trabajo, no nos puedan atender. Además, dice que, lo atípico de nuestro trabajo, que, entre otras cosas, sobrepasa las 8 horas, también resulta un factor determinante para la búsqueda de un marco legal adecuado para la naturaleza de nuestro trabajo. Tener rodajes de 12 horas es algo común en la región y en otros países del mundo, por lo que, desde el sindicato, hemos hechos es, determinar y poner una jornada de 8 horas más 4 horas extras, para un total de 12 horas, esa es la figura que se adapta utilizando la ley general de trabajo, porque si nosotros planteamos 12 horas es ilegal; solo hay algunos sectores donde esto es posible, como seguridad, minería. Finalmente, (Basilio, 2022) sostiene que, la legislación laboral son normas y leyes que regula los derechos de las personas y del empleador, que les permita organizar a todos los sectores productivos y un país en su conjunto, y la no existencia (de leyes laborales) y (la falta de) control (genera que) ninguna economía podría funcionar.

Respecto de la quinta pregunta, (Basurto et al., 2022), refieren que, una legislación específica brindaría un marco legal acorde a la realidad de los trabajadores. El trabajador tendría con qué defenderse y, a la vez, sentiría que

está protegido por el Estado, además, esto contribuiría a formar una cultura laboral eficiente, digna y democrática, dando soporte a una industria aún en formación; asimismo, la igualdad (no discriminación), la afirmación de la obligación, el trabajo libre como derecho y como deber; (definir) cuáles son los derechos laborales para los trabajadores y que puedan existir espacios para poder reclamar en el caso que estos no se cumplan. Por otro lado, (Mesta, 2022), señala que, algo diferente que tiene el sindicato (SINCA) es que es un sindicato de rama, ya nosotros trabajamos para distintos empleadores; hay pocos sindicatos de rama en el país, pero hay muchos trabajos que tienen similitud con nosotros, y me parece que lograr un marco jurídico para los trabajadores audiovisuales y cinematográficos significaría que otros sectores que tienen similitudes con nosotros podrían crear sindicatos de rama, y acceder a la negociación colectiva, y con el tiempo a una ley que los defienda. Finalmente, para (Basilio, 2022), existe la ley en general que ampara todos los derechos laborales de todos los trabajadores peruanos, no es una ley específica, el problema es que los empleadores de estos rubros deberían alinearse.

Respecto de la sexta pregunta, (Álvarez et al., 2022), señalaron que, establecer una estructura de marco legal, es la que nos garantiza condiciones de una dependencia a cambio de una contraprestación laboral; buscar que se garanticen condiciones mínimas reguladas por el Estado y, un nexo con el Estado, como actor para poder tener acción sobre la supervisión y mejoramiento de las condiciones laborales. Además, se tiene que tener muy cuenta sus particularidades para poder así generar una legislación que represente la dinámica laboral del sector y que no deje vacíos legales que después tengan que ser modificados en la legislación. Por otro lado, (Gallardo, 2022), refiere que, es importante que toda regulación converse con el hecho que se busca normar, pero tampoco es necesario crear marcos legales por cada sector. Finalmente, (Basilio y Compa, 2022) opinan que, la legislación laboral son normas que se deben cumplir para asegurar la producción, motivación y que las condiciones de trabajo sean buenas y optimas de todos los trabajadores; y que, en la producción cinematográfica es difícil aplicar la legislación laboral general, pues ellos no tienen horarios ni obligaciones específicas.

Por último, describimos los resultados recogidos en la guía de entrevista en relación al objetivo específico 2, analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana, en mérito al cual se plantearon las interrogantes siguientes:

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?

8.- En su opinión, ¿cuál cree que sería el impacto social y jurídico en el rubro de la producción cinematográfica peruana, si se implementara un marco legal que beneficie a los trabajadores de este rubro?

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo la una ley laboral específica garantizaría darles beneficios laborales a los trabajadores que se encuentran en un estado de precariedad laboral con contrataciones temporales y con jornadas y horarios atípicos?

Respecto de la séptima pregunta, (Álvarez et al., 2022) señalaron que, a través de tipo o modalidades de contratación similar al régimen privado, tales como la intermitente que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, asociadas a una labor intermitente que no represente pago de horas extras, pero estén compensadas con la remuneración. Además, que las productoras cinematográficas se formalicen como empresas con múltiples proyectos que incluyan en su planilla personal que pueda dedicarse a diversos proyectos pero que tenga estabilidad laboral; que exista un ente que fiscalice el cumplimiento de obligaciones mínimas. En esa línea, así existan muchas empresas productoras que contraten por periodos cortos, la contratación dentro de ese periodo debe cumplir con condiciones mínimas como pago proporcional de aportes para jubilación, fondo para seguro de desempleo, seguro ocupacional, entre otros. Además, como parte de la realidad, un trabajador del sector del cine, con su jornada de 12 horas de trabajo, ganaría en promedio unas 3 veces más que un trabajador del sector de la manufactura o de construcción, sin embargo, es conocido también que existen trabajadores que han sido explotados laboralmente en el sector, engañados con la promesa de un buen sueldo, o la llegada de la taquilla y finalmente, no recibieron mucho, o casi nada a cambio de

su trabajo. Por su parte, (Montenegro et al., 2022), refieren que, la única manera de conciliar es que las jornadas laborales dejen de ser atípicas y seguir un modelo único, no en realización, pero si en derechos laborales, que, es cierto que se trata de un trabajo atípico, pero, precisamente por ello, necesita de todas maneras una formalización, y se debe tratar, bajo una legislación laboral especial. De la misma manera, para (Mesta, 2022), hay que compartir información, porque muchas de las prácticas que vulneran derechos se permiten porque hay desconocimiento por parte del trabajador. De otro lado, para (Basilio, 2022), existen tipos de jornadas de trabajos en nuestro país, y que los ampara el marco legal, que deberán ser cumplidas por los empleadores y que están obligados a dar conocimiento a los trabajadores para su relación laboral, donde se detalla las condiciones de trabajo. Finalmente, para (Lara, 2022), puede ser un buen comienzo para ver bases que luego permitan moldearlas según la propia dinámica del sector.

Respecto de la octava pregunta, (Álvarez et al., 2022), refieren que, un marco legal son normas que ejercen control sobre las conductas de las personas y que esto permitirá y conseguirá que el grupo humano se mantenga unido, podrán laborar con un solo objetivo, y fortalecer la dignidad como personas, su economía y el bienestar general; el impacto social (sería): Igualdad y bienestar; la comunidad asocia que cuando una empresa, personal, producto, servicio o bien está asociada a una formalidad es más propenso al pago ya que considera que esta prestación va de la mano con la garantía y calidad por la que paga y por quién lo ejecuta, por lo que cualquier producto, película, espectáculo u otros asociado a la cinematografía formal, estaría respaldada por el público consumidor. El impacto Jurídico: Minimiza los litigios ya sea por Derecho o Interés. Un marco legal ayudaría a que la producción audiovisual crezca, ya que más personas estarán interesadas en ingresar al sector; además, contribuiría en la reducción de porcentajes de servicios no pagados, así como establecer condiciones responsables de trabajo para la cual puede influir en la reducción de accidentes. Asimismo, poder tener una legislación también significa que se puede reclamar ante el estado el no cumplimiento de estos, por otro lado, que los ponga (a los trabajadores) en órbitas crediticias para diversos planes a futuro. Por su parte, (Mesta et al., 2022), refieren que, el trabajo nos permite cumplir con

nuestras obligaciones personales, con nuestras aspiraciones, pero lo que buscamos es calidad de vida, y para lograr esto, debemos desarrollar un pensamiento de respeto mutuo entre la productora y el profesional que ayuda a la ejecución de la obra. Un grupo social que sienta esta tranquilidad es más productivo, más feliz, menos sometido. Finalmente, Cumpa señala que, todos los trabajadores tienen obligaciones y derechos laborales.

Respecto de la novena pregunta, (Álvarez et al., 2022) refieren que, si se cuenta con una Alianza en el rubro de la cinematografía y si sincera los costos de una producción, estarían reflejados en los precios de entradas, previo a un plan de acción: difusión y concientización a la sociedad (consumidor quién es al final quién paga por el producto). Al no existir un marco legal a este rubro, se podría implementar la gradualidad de beneficios (gran, mediano y pequeño) la misma que estaría parametrada en relación a tipo, ingresos, trabajadores, además, que esté guiada y supervisada por los sindicatos. Existiendo un Marco Legal, toda persona podría acogerse a esa norma, y podría garantizar sus derechos. De igual forma, (Izaguirre et al., 2022), opinan que, la ley laboral se encuentra en principios de beneficios sociales para los trabajadores, y son retribuciones que reciben por las tareas que realizan. El estado de precariedad persiste más en espacios donde los trabajadores aún no se han congregado en gremios o simplemente desconocen un poco su sector, generalmente en el interior de país, donde se desarrolla el cine regional, y es indispensable aplicar la ley (de ser creada) sin excepciones a todas las empresas y personas involucradas. De la misma manera, (Mesta, 2022), señala que, necesitamos una ley que nos defienda, pero allí no termina el asunto, un gran problema con el país es que las leyes no se cumplen; es necesario que haya instancias del gobierno que hagan efectivo el cumplimiento de las mismas. Por su parte, (Montenegro, 2022), nos dice que, si el apoyo gubernamental es la única manera de realizar una producción cinematográfica grande y se dispone jurídicamente que los empleados de una producción cinematográfica tengan todos los beneficios laborales, los premios del Estado deben incluir en el presupuesto estos requerimientos de ley laboral por un periodo de tiempo coherente. Finalmente, para (Gallardo y Lara, 2022), Una ley sola no lograría el cambio, se requiere respaldo de ente fiscalizador y un estudio previo que brinde luces sobre cómo

funcionan las relaciones laborales actualmente; además agregan que, una ley no garantiza el cumplimiento de esta pero definitivamente es un paso hacia delante. Seguro pasará un tiempo para que las empresas, productoras y trabajadores pueden ajustarse a la legislación, pero si es un paso necesario para la mejora de las condiciones laborales no solo del sector sino de cualquier otro que brinde servicios parecidos.

Por otro lado, en este apartado describimos los resultados encontrados en la guía de análisis documental, en tal sentido iniciamos, respecto al objetivo general: analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana; para tal efecto se examinó la fuente documental del trabajo de investigación “El trabajo en la producción cinematográfica argentina en foco” (2019), de las investigadoras argentinas María Noel Bulloni y Andrea Del Bono, el cual nos sirve de referencia para encontrar posibles soluciones a los problemas, dentro del mismo rubro, que vivimos en Perú.

En la investigación se hace un análisis de la realidad laboral de los trabajadores del rubro cinematográfico argentino, intentando hacer foco en diversos problemas que se viven cotidianamente, pero que normalmente no se analizan ni se discuten debido a que, a través de los años, se ha normalizado una forma de operar informal en el trabajo en el cine; además, se hace un análisis de la realidad económica y productiva de la actividad prestando más atención a los últimos años, en lo que se han creado nuevas leyes que dan mejor protección a los trabajadores; también, se revisan las heterogeneidades en la segmentación técnica y jerárquica, cómo esta influye en la segregación sexual del trabajo, tanto de forma vertical, como horizontal; en este sentido, en la industria cinematográfica siempre ha existido muy poca participación de la mujeres, salvo en algunas especialidades específicas, como es el caso de maquillaje o alimentación, pero en años recientes se ha promovido la incorporación de las mujeres en todas las áreas, antes negadas a ellas; asimismo, en las jerarquías, también se promueve un comportamiento mucho más horizontal, sin desmerecer las especialidades o las responsabilidades de cada profesional. Finalmente, se hace un análisis sobre el desarrollo evolutivo de las condiciones laborales y los mecanismos de regulación, enfatizando la participación de los sindicatos en

todos los procesos que buscan lograr reivindicaciones, con estos sistemas gremiales, los trabajadores han encontrado una forma de resolver varios de los problemas más urgentes en la relación laboral con sus empleadores.

Se concluye que, el período en el que se centra la investigación es entre los años 2003 al 2017. En este lapso de tiempo ha habido un notorio incremento de la actividad cinematográfica en Argentina, gracias a las nuevas leyes que han promovido la participación de los apoyos estatales, asimismo, el proceso de formalización que se impulsa desde las políticas estatales, pero también, desde los gremios sindicales; las modificaciones en las leyes en períodos Kirchneristas fueron fundamentales para que estos desarrollos se llevaran a cabo, a pesar de que existe una gran fuerza de parte de empresas extranjeras que tienen dominado el mercado. Además, se pudo comprobar que gracias al apoyo de los sindicatos y de las nuevas leyes se pudo reactivar la negociación salarial para lograr paritarias anuales y volver a tener una jornada laboral convencional (8 horas), eliminando, en la mayoría de los casos, comportamientos abusivos y fraudulentos por parte de algunas empresas productoras que encontraban, en los vacíos legales, y en la desorganización de los trabajadores, un clima adecuado para la mala praxis.

Al mismo tiempo, también, con el apoyo de los sindicatos y de toda la comunidad de trabajadores de la cinematografía y el audiovisual se visibilizaron los casos de segregación sexual, la cual se busca erradicarla, algo que está en proceso de ejecución.

Del mismo modo, describimos los resultados de la guía de análisis documental que responde al objetivo específico 1: Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana, en mérito a ellos se examinó la fuente documental recaída en el trabajo de investigación “Límites de la flexibilización laboral. La gravitación de la acción sindical en la producción argentina de cine publicitario” (2012), de la investigadora argentina María Noel Bulloni, el cual nos sirve como referencia para analizar semejanzas y diferencias que contribuyan a encontrar soluciones a los problemas, en la producción cinematográfica peruana. En la investigación se hace un análisis de las tendencias productivas y organizativas observadas en el sector de producción de cine publicitario

argentino (SPCP), las que son muy similares a los usados en otros modelos de producción cinematográfico de ese país, como el del cine de largometraje y la televisión, pero que normalmente no se analizan ni se discuten. Por otro lado, este sector de la producción cinematográfica está orientado a la producción de contenidos a pedido del rubro publicitario, dicho de otra manera, el SPCP funciona a partir de un modelo de sub contratación con un proceso productivo más grande que involucra a otras empresas, como las empresas publicitarias y aquellas que contratan sus servicios. A través de este estudio se puede comprobar que el accionar sindical constituye un mecanismo de regulación laboral de gran importancia para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. En ese mismo sentido, el estudio revisa tres momentos históricos en los que se dieron cambios en las leyes laborales que favorecieron o precarizaron la condición laboral del rubro cinematográfico y audiovisual: el primero, de institucionalización y/o consolidación, instaurado en el año 1975, en el que se promovieron una serie de leyes que buscaban defender los derechos de los trabajadores con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y de vida, esto se vio automáticamente reflejado en la calidad de las producciones argentinas, al mismo tiempo que, el crecimiento internacional del cine argentino cobró gran relevancia; un segundo momento en el que se dio un retraimiento durante los años 90, en este período de tiempo se anularon muchos de los derechos adquiridos por los trabajadores precarizando sus condiciones, lo que se reflejó en la calidad y cantidad de las obras realizadas, trayendo como consecuencia la contracción el mercado, al punto e casi hacerlo invisible a nivel internacional; y, el tercero, a partir de los primeros años del presente siglo, en el que se puede observar un resurgimiento sindical, a través del cual se volvieron a conseguir derechos para los trabajadores, en un nuevo contexto social, y con este nuevo esfuerzo por parte de los gremios y por las políticas sociales del Estado, se pudo lograr revalorar y relanzar el cine argentino, el cual está volviendo a tener gran relevancia a nivel mundial, elevando la calidad de los contenidos de las obras a niveles internacionales.

Se concluye que la participación de los sindicatos es fundamental para el desarrollo de la actividad cinematográfica, que, no solo vela por los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, sino que, también, promueve la formalización

del sector, construyendo espacios en los que la relación empleador-empleado es más justa, dándole así mejores condiciones laborales a quienes trabajan en el rubro del cine y el audiovisual, en todas sus ramas, sea: publicitario, cinematográfico o televisivo. El establecimiento de límites a las jornadas laborales y la estandarización de los procesos en las diferentes especialidades ha logrado que haya una elevación en la especialización de los trabajadores, permitiendo que la calidad de las obras cinematográficas sea cada vez mejor y más competitiva a nivel internacional, lo que demuestra la elevación de las condiciones laborales en el rubro. Además, se han logrado avances en los beneficios sociales, entre ellos, la parte previsional. Finalmente, se puede apreciar que, al tener un sistema más formal se crean nuevas cadenas productivas y se estimula la inversión por parte de nuevos agentes en el sector, porque encuentran que es un espacio confiable para la inversión, todas estas razones se traducen en la elevación de las condiciones laborales, haciendo que esto repercuta notablemente en el desempeño y, como consecuencia, en la calidad de los contenidos.

Finalmente, describimos los resultados de la guía de análisis documental que responde al objetivo específico 2: Analizar, cómo el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana, en mérito a ellos se examinó la fuente documental recaída en el trabajo de investigación “Regulación de la vinculación laboral de los artistas: viabilidad, utilidad y pertinencia” (2019), del investigador colombiano Fabricio Gasca Millas, el cual nos sirve como una fuente análoga para hacer una revisión de la realidad laboral en el rubro del arte en el Perú.

En la investigación se hace un análisis de las leyes laborales colombianas que protegen a las trabajadoras y trabajadores que laboran en actividades convencionales, los cuales están protegidos con todos los derechos que la ley de ese país ha establecido; pero también existe un “Código Sustantivo de Trabajo” (C.S.T.), el cual consagra los derechos y garantías para todas y todos los trabajadores del rubro artístico entre los que se encuentran los trabajadores de la cinematografía y el audiovisual; estos derechos son: el pago de un salario, auxilio de transporte, recargo por horas extras, horas diurnas, horas extras

nocturnas, horas nocturnas, dominicales y festivas trabajadas, prima de servicio, cesantías, vacaciones, intereses de las cesantías (lo que en Perú conocemos como compensación por tiempo de servicios o CTS), cobertura en seguridad social en salud, seguridad social en pensiones, seguridad social en riesgos laborales y prestaciones adicionales como el subsidio familiar; todo esto con el objeto de darles condiciones dignas, sabiendo que el trabajo en el arte es temporal y atípico. Sin embargo, a pesar de que estos derechos básicos son un paso adelante en la protección de los trabajadores, no logra cubrir todas las necesidades que estos tienen, y en otros casos, esta ley puede ser letra muerta, por la no aplicación, debido a la informalidad en el sector, o la falta de reclamos por temor a la no contratación. Adicionalmente a esto, los sindicatos en Colombia ejercen presión para proteger los derechos de los artistas y exigir que se cumplan las condiciones mínimas laborales establecidas en el C.S.T.; y de esta manera reducir la precariedad en la que desarrollan sus actividades, asegurando el bienestar en el trabajo de las y los artistas.

Se concluye que, la mejoría del Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T.) es indispensable para seguir avanzando en el establecimiento de mejores condiciones laborales, pero también, en lo fundamental de la participación sindical en todos los procesos que buscan reivindicar los derechos de las trabajadoras y trabajadores, por medio de estos procesos se puede lograr equilibrar las desigualdades sociales, económicas y de poder que se hacen presentes en las relaciones jurídicos-laborales con quienes los emplean, y, de esta manera, obtener el reconocimiento de sus derechos. Una forma de dignificar el trabajo del artista es el reconocimiento de sus derechos, el cual se puede lograr con el acompañamiento de los gremios. Otras actividades que hacen estas agremiaciones para dignificar y elevar el trabajo de las y los artistas consiste en promover talleres de formación para mejorar sus capacidades, crear galerías de exposición para exhibir sus obras, formar mercados nacionales e internacionales, entre otras actividades, que buscan elevar las condiciones de vida de quienes son parte del quehacer artístico. Finalmente, con el apoyo de los gremios sindicales, se están formalizando los procesos en la cadena productiva, lo que beneficia a todo el colectivo, sean técnicos o escénicos. Esta nueva forma de trabajo está incentivando que haya empresarios interesados en invertir en el

sector de las artes, en general, y principalmente en el cine y la televisión; incluso, en los últimos años, han llegado a Colombia varias productoras internacionales que ya están trabajando en el país.

En este apartado desarrollamos la **discusión de resultados** como consecuencia de la aplicación del método de triangulación con contrastación de los hallazgos encontrados en los métodos de recolección de datos que responden a la guía de entrevista y a la guía de análisis documental con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, así como, en las corrientes doctrinales, en tal sentido, iniciamos en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de entrevista respecto al objetivo general, donde la mayoría de los especialistas o expertos entrevistados señalaron que los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana, toda vez que, al no existir el conjunto de normas y leyes que regulen los Derechos y Deberes se vulnera la condición de cualquier trabajador ya que se desprotege su condición de ser humano y/o ciudadano, en relación a igualdad, contratación, jornadas, ingresos, beneficios, salud, pensión, condiciones, accidentabilidad, entre otras. A falta de un marco legal, las producciones cinematográficas no tienen una regulación y un trabajador cinematográfico se encuentra en circunstancias complejas y difíciles, puesto que, al no tener un marco legal específico, está sujeto a suscribir contratos con empresas o personas que no les garanticen los estándares mínimos de un trabajo digno. Un marco legal adecuado permitiría a las productoras cumplir con sus obligaciones laborales y garantizar el desarrollo profesional de los trabajadores. Además, define de qué son responsables los empleados y empleadores, poniendo en claro los límites y exigencias de cada parte. Finalmente, se puede señalar que las carencias dentro del sistema laboral son la informalidad, ausencia de beneficios laborales, ausencia de seguro médico, no se firma contratos, las remuneraciones son poco transparentes, hay falta de protección estatal, hay falta de especialistas en materia laboral, la falta de pago por servicios realizados, el establecimiento de la cantidad de horas laborales, no se garantizan espacios con condiciones laborales responsables.

Del mismo modo, en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental respecto al objetivo general, de las investigadoras argentinas (Bulloni y Del Bono, 2019), se puede observar que en Argentina existe una problemática similar a la nuestra, sobre cómo los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica, toda vez que, en la investigación se hace un análisis de la realidad laboral de los trabajadores del rubro cinematográfico argentino, intentando hacer foco en diversos problemas que se viven cotidianamente, pero que normalmente no se analizan ni se discuten debido a que, a través de los años, se ha normalizado una forma de operar informal en el trabajo en el cine. Se concluye que entre el 2003 y el 2017 ha habido un notorio incremento de la actividad cinematográfica en Argentina, gracias a las nuevas leyes que han promovido la participación de los apoyos estatales, asimismo, el proceso de formalización que se impulsa desde las políticas estatales, pero también, desde los gremios sindicales; las modificaciones en las leyes en períodos Kirchneristas fueron fundamentales para que estos desarrollos se llevaran a cabo, a pesar de que existe una gran fuerza de parte de empresas extranjeras que tienen dominado el mercado. Además, se pudo comprobar que gracias al apoyo de los sindicatos y de las nuevas leyes se pudo reactivar la negociación salarial para lograr paritarias anuales y volver a tener una jornada laboral convencional (8 horas), eliminando, en la mayoría de los casos, comportamientos abusivos y fraudulentos por parte de algunas empresas productoras que encontraban, en los vacíos legales, y en la desorganización de los trabajadores, un clima adecuado para la mala praxis.

Ahora bien, contrastando con los hallazgos encontrados en los trabajos previos, tenemos en el ámbito nacional (Eyzaguirre, 2021), en su investigación señala que, con respecto al objetivo general, se advierte de la existencia de brechas de género en el rol de la producción y el ámbito cinematográfico, en donde se estarían encasillando labores asignadas al sexo femenino y masculino por una réplica de sesgos sociales. De la misma manera, se encuentra el antecedente internacional en Argentina a (Bulloni, 2009), en su investigación señala que el predominio de mecanismos de regulación informal en algunos ámbitos del trabajo de los técnicos de la producción argentina de cine publicitario, el cual se

hallazgo estrechamente vinculado con el proceso de proyectificación/flexibilización vivida en la actividad. En este proceso, comenzaron a jugar un papel importante las redes de relaciones interpersonales para regular el acceso, el reclutamiento, la capacitación y los ascensos. Los equipos de trabajo, y especialmente los cabezas de departamento, comenzaron a tener una mayor autonomía en relación con las empresas para regular estos ámbitos.

Del mismo modo, según (Martínez, 1997, citado por Rivas, 2012) la producción cinematográfica es aquella que produce contenidos para medios de comunicación audiovisuales, principalmente cinematográficos, televisivos, alternativos y virtuales, independientemente del soporte utilizado, como: video, video digital o film; o del género: documental, ficción, publicidad, entre otros. La producción cinematográfica puede ser de tipo artístico – estética o puede obedecer a la combinación de varias necesidades, como: industriales, de entretenimiento, comercial, cine arte, entre otras.

Por lo tanto, a partir de los hallazgos encontrados en los instrumentos de recolección de datos, antecedentes de investigación y corrientes doctrinarias, demostramos el supuesto general, señalando que los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana. Después de haber hecho un análisis de la información recogida de las fuentes anteriormente señaladas.

Por lo tanto, los resultados de las guías de entrevistas señalan que los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal, toda vez que, al no existir el conjunto de normas y leyes que regulen los Derechos y Deberes se vulnera la condición de cualquier trabajador ya que se desprotege su condición de ser humano y/o ciudadano. De la misma manera, en relación a los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental, las investigadoras argentinas señalan que existe una problemática similar a la nuestra, sobre cómo los derechos laborales de los trabajadores de la producción cinematográfica se ven afectados por la falta de un marco legal, toda vez que, en la investigación se hace un análisis de la realidad laboral de los trabajadores, haciendo foco en diversos problemas que se viven cotidianamente pero que normalmente no se analizan ni se discuten, debido a que, a través de los años,

se ha normalizado una forma de operar informal en el trabajo en el cine. Finalmente, respecto al ámbito de la doctrina, los investigadores señalaron que el derecho laboral es un conjunto de normas que regulan la relación entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, y que la producción cinematográfica es aquella que produce contenidos para medios de comunicación audiovisuales, principalmente cinematográficos, televisivos, alternativos y virtuales.

A continuación desarrollamos la discusión de resultados como consecuencia de la aplicación del método de triangulación con contrastación de los hallazgos encontrados en los métodos de recolección de datos que responden a la guía de entrevista y a la guía de análisis documental con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, así como, en las corrientes doctrinales, en tal sentido, iniciamos en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de entrevista respecto al objetivo específico 1, la mayoría de los especialistas o expertos entrevistados señalaron que, la producción cinematográfica se debería tratar bajo un régimen laboral especial de acuerdo a las condiciones de trabajo, así, como en el sector construcción, agrario, entre otros. Que, con una ley específica habría menos desigualdad, aunque (se) trabaje en una película pequeña o una grande tendrían los mismos derechos, pues todo se estandarizaría. Además, generaría e incentivaría un mejor clima laboral, estableciendo una mejor y mayor productividad, compromiso y motivación, calidad de vida laboral, establecería claramente una jornada laboral, teniendo identificada la cantidad de sus ingresos en relación al trabajo, jornada y desempeño, evita la explotación laboral, y daría protección y facultades al trabajador. Una legislación específica brindaría un marco legal acorde a la realidad de los trabajadores. El trabajador tendría con qué defenderse y, a la vez, sentiría que está protegido por el Estado, además, esto contribuiría a formar una cultura laboral eficiente, digna y democrática, dando soporte a una industria aún en formación; asimismo, la igualdad (no discriminación), la afirmación de la obligación, el trabajo libre como derecho y como deber; (definir) cuáles son los derechos laborales para los trabajadores y que puedan existir espacios para poder reclamar en el caso que estos no se cumplan. Además, establecer una estructura de marco legal, es la que nos garantiza condiciones de una dependencia a cambio de una contraprestación

laboral; buscar que se garanticen condiciones mínimas reguladas por el Estado y, un nexo con el Estado, como actor para poder tener acción sobre la supervisión y mejoramiento de las condiciones laborales. Además, se tiene que tener muy cuenta sus particularidades para poder así generar una legislación que represente la dinámica laboral del sector y que no deje vacíos legales que después tengan que ser modificados en la legislación.

Del mismo modo, en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental respecto al objetivo específico 1, de la investigadora argentina (Bulloni, 2012), se puede observar que en Argentina existe una problemática similar a la nuestra, sobre cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica, toda vez que, en la investigación se hace un análisis donde se puede comprobar que el accionar sindical constituye un mecanismo de regulación laboral de gran importancia para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. En ese mismo sentido, el estudio revisa tres momentos históricos en los que se dieron cambios en las leyes laborales que favorecieron o precarizaron la condición laboral del rubro cinematográfico y audiovisual: el primero, de institucionalización y/o consolidación, instaurado en el año 1975, en el que se promovieron una serie de leyes que buscaban defender los derechos de los trabajadores con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y de vida, esto se vio automáticamente reflejado en la calidad de las producciones argentinas, al mismo tiempo que, el crecimiento internacional del cine argentino cobró gran relevancia; un segundo momento en el que se dio un retraimiento durante los años 90, en este período de tiempo se anularon muchos de los derechos adquiridos por los trabajadores precarizando sus condiciones, lo que se reflejó en la calidad y cantidad de las obras realizadas, trayendo como consecuencia la contracción del mercado, al punto de casi hacerlo invisible a nivel internacional; y, el tercero, a partir de los primeros años del presente siglo, en el que se puede observar un resurgimiento sindical, a través del cual se volvieron a conseguir derechos para los trabajadores, en un nuevo contexto social, y con este nuevo esfuerzo por parte de los gremios y por las políticas sociales del Estado, se pudo lograr revalorar y relanzar el cine argentino, el cual está volviendo a tener gran relevancia a nivel

mundial, elevando la calidad de los contenidos de las obras a niveles internacionales. Se concluye que la participación de los sindicatos es fundamental para el desarrollo de la actividad cinematográfica, que, no solo vela por los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, sino que, también, promueve la formalización del sector, construyendo espacios en los que la relación empleador-empleado es más justa, dándole así mejores condiciones laborales a quienes trabajan en el rubro del cine y el audiovisual, en todas sus ramas, sea: publicitario, cinematográfico o televisivo. El establecimiento de límites a las jornadas laborales y la estandarización de los procesos en las diferentes especialidades ha logrado que haya una elevación en la especialización de los trabajadores, permitiendo que la calidad de las obras cinematográficas sea cada vez mejor y más competitiva a nivel internacional, lo que demuestra la elevación de las condiciones laborales en el rubro. Además, se han logrado avances en los beneficios sociales, entre ellos, la parte previsional.

Ahora bien, contrastando con los hallazgos encontrados en los trabajos previos, tenemos en el ámbito nacional a (Lara, 2022), quien ha podido observar que, con respecto al objetivo específico 1, la participación femenina en los altos cargos como dirección y producción en el ámbito cinematográfico es muy reducida y, a pesar de que cada vez hay más apertura, se requiere continuar en este proceso que busca conseguir la igualdad de género, lo que traería como consecuencia la mejoría en la calidad de vida por el logro o realización profesional. De la misma manera, se encuentra el antecedente internacional en Argentina, (Bulloni, 2017) “Trabajo audiovisual: tercerización e inestabilidad. Regulaciones y respuestas sindicales”, en el que se ha podido observar que la producción audiovisual encarna una de las modalidades más extremas de flexibilización productiva y laboral que hasta el momento se haya dado a conocer. Esto ha sido observado en la literatura académica en años recientes, preocupada por conocer las circunstancias en las que ocurren estos fenómenos, y sus implicancias en las diferentes formas organizativas de los tiempos actuales.

Del mismo modo, con relación al ámbito de la doctrina, sobre el objetivo específico 1, tenemos al Tribunal Constitucional, quien explica el concepto de

legislación específica en el EXP. N.º 018-2003-AI/TC, en el que se dice que, las leyes especiales o específicas hacen referencia específica a lo particular, singular o privativo de una materia. Su denominación se ampara en lo sui géneris de su contenido y en su apartamiento de las reglas genéricas. Asimismo, con respecto al trabajo digno, según (Almada, 2016), no basta cualquier trabajo, sino uno en condiciones dignas y que asegure una vida conforme a la dignidad humana.

Por lo tanto, los resultados de las guías de entrevistas señalan que los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal, toda vez que, al no existir el conjunto de normas y leyes que regulen los Derechos y Deberes se vulnera la condición de cualquier trabajador ya que se desprotege su condición de ser humano y/o ciudadano. De la misma manera, en relación a los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental, las investigadoras argentinas señalan que existe una problemática similar a la nuestra, sobre cómo los derechos laborales de los trabajadores de la producción cinematográfica se ven afectados por la falta de un marco legal, toda vez que, en la investigación se hace un análisis de la realidad laboral de los trabajadores, haciendo foco en diversos problemas que se viven cotidianamente pero que normalmente no se analizan ni se discuten, debido a que, a través de los años, se ha normalizado una forma de operar informal en el trabajo en el cine. Finalmente, respecto al ámbito de la doctrina, los investigadores señalaron que el derecho laboral es un conjunto de normas que regulan la relación entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, y que la producción cinematográfica es aquella que produce contenidos para medios de comunicación audiovisuales, principalmente cinematográficos, televisivos, alternativos y virtuales.

A continuación seguimos con la discusión de resultados como consecuencia de la aplicación del método de triangulación con contrastación de los hallazgos encontrados en los métodos de recolección de datos que responden a la guía de entrevista y a la guía de análisis documental con los hallazgos encontrados en los antecedentes de investigación, así como, en las corrientes doctrinales, en tal sentido, iniciamos en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de entrevista respecto al objetivo

específico 2, la mayoría de los especialistas o expertos entrevistados señalaron que, a través del tipo o modalidades de contratación similar al régimen privado, tales como la intermitente que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, asociadas a una labor intermitente que no represente pago de horas extras, pero estén compensadas con la remuneración. Además, que las productoras cinematográficas se formalicen como empresas con múltiples proyectos que incluyan en su planilla personal que pueda dedicarse a diversos proyectos pero que tenga estabilidad laboral; que exista un ente que fiscalice el cumplimiento de obligaciones mínimas. En esa línea, así existan muchas empresas productoras que contraten por periodos cortos, la contratación dentro de ese periodo debe cumplir con condiciones mínimas como pago proporcional de aportes para jubilación, fondo para seguro de desempleo, seguro ocupacional, entre otros. Asimismo, un marco legal son normas que ejercen control sobre las conductas de las personas y que esto permitirá y conseguirá que el grupo humano se mantenga unido, podrán laborar con un solo objetivo, y fortalecer la dignidad como personas, su economía y el bienestar general; el impacto social (sería): Igualdad y bienestar; la comunidad asocia que cuando una empresa, personal, producto, servicio o bien está asociada a una formalidad es más propenso al pago, ya que considera que esta prestación va de la mano con la garantía y calidad por la que paga y por quién lo ejecuta, por lo que cualquier producto, película, espectáculo u otros asociado a la cinematografía formal, estaría respaldada por el público consumidor. El impacto Jurídico: Minimiza los litigios ya sea por Derecho o Interés. Un marco legal ayudaría a que la producción audiovisual crezca, ya que más personas estarán interesadas en ingresar al sector. Si se cuenta con una Alianza en el rubro de la cinematografía y si sincera los costos de una producción, estarían reflejados en los precios de entradas, previo a un plan de acción: difusión y concientización a la sociedad (consumidor quién es al final quién paga por el producto). Al no existir un marco legal a este rubro, se podría implementar la gradualidad de beneficios (gran, mediano y pequeño) la misma que estaría parametrada en relación a tipo, ingresos, trabajadores, además, que esté guiada y supervisada por los sindicatos. Existiendo un Marco Legal, toda persona podría acogerse a esa norma, y podría garantizar sus derechos.

Del mismo modo, en relación a los hallazgos encontrados en el instrumento de recolección de datos que responde a la guía de análisis documental respecto al objetivo específico 2, del investigador colombiano Fabricio Gasca Millas, se puede observar que en Colombia existe una problemática similar a la nuestra, sobre cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica, toda vez que, en la investigación se hace un análisis donde se puede comprobar las leyes laborales colombianas protegen a las trabajadoras y trabajadores que laboran en actividades convencionales, los cuales están protegidos con todos los derechos que la ley de ese país ha establecido; pero también existe un “Código Sustantivo de Trabajo” (CST), el cual consagra los derechos y garantías para todas y todos los trabajadores del rubro artístico entre los que se encuentran los trabajadores de la cinematografía y el audiovisual; estos derechos son: el pago de un salario, auxilio de transporte, recargo por horas extras, horas diurnas, horas extras nocturnas, horas nocturnas, dominicales y festivas trabajadas, prima de servicio, cesantías, vacaciones, intereses de las cesantías (lo que en Perú conocemos como compensación por tiempo de servicios o CTS), cobertura en seguridad social en salud, seguridad social en pensiones, seguridad social en riesgos laborales y prestaciones adicionales como el subsidio familiar; todo esto con el objeto de darles condiciones dignas.

Ahora bien, contrastando con los hallazgos encontrados en los trabajos previos, con respecto al objetivo específico 2, en el ámbito nacional, tenemos la denuncia contra la señora Marissa Bianchi Núñez por el delito de Libramiento Indebido, en el que se ha podido observar que se le acusa de haber emitido cheques sin fondos para pagar por servicios profesionales en la producción audiovisual de comerciales para marcas reconocidas, generando graves afectaciones económicas y legales. Además, también se ha afectado gravemente a todas las trabajadoras y trabajadores que participaron en la realización, a quienes no se les ha pagado por sus servicios profesionales. Queda establecido que el delito cometido está siendo tipificado solo por la emisión de cheques sin fondos, pero no por los atropellos contra las y los trabajadores, que son víctimas del acto abusivo, por lo que queda claro que la falta de una ley específica que vele por los derechos de las y los trabajadores del audiovisual y la cinematografía los

mantiene en estado de indefensión. De la misma manera, se encuentra el antecedente internacional en Argentina, (Scheneider, 2015), “Las industrias culturales y el mercado interno. El cine durante el kirchnerismo (2003-2015)”, en el que se ha podido observar que, para que exista un cine con contenidos culturales y visiones de la realidad propios es necesario que el Estado proteja estas iniciativas, ya sea a través de créditos blandos, subsidios o beneficios impositivos. Todo esto con el objeto de elevar la cantidad, la calidad y la identidad del cine en Argentina, y, al mismo tiempo, desarrollando mecanismos para que, quienes se dedican a la realización, puedan construir vidas dignas en este rubro, que tiene características atípicas y temporales.

De otro lado, respecto al ámbito de la doctrina, sobre el objetivo específico 2, respecto al ámbito de la doctrina los investigadores (Flores et al., 2013), señalan que, el marco legal ofrece los cimientos sobre los cuales las instituciones desarrollan y determinan el alcance y la naturaleza de la participación política. Por otra parte, (Pasco, 2016, citado por Flores, 2021) menciona que hay jornadas fuera de la normalidad; es decir, determinados días que no se pueden llamar habituales o generales y, por tanto, se denominan atípicos.

Por lo tanto, los resultados de las guías de entrevistas señalan que la producción cinematográfica se debería tratar bajo un régimen laboral especial de acuerdo a las condiciones de trabajo. De la misma manera, en relación a los hallazgos encontrados en la guía de análisis documental, la investigadora argentina señala que, una legislación laboral específica contribuiría a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica, toda vez que, en la investigación se hace un análisis donde se puede comprobar que el accionar sindical constituye un mecanismo de regulación laboral de gran importancia para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Finalmente, respecto al ámbito de la doctrina, el Tribunal Constitucional define el concepto de legislación específica en el EXP. N.º 018-2003-AI/TC, en el que se dice que, las leyes especiales o específicas hacen referencia específica a lo particular, singular o privativo de una materia; su denominación se ampara en lo sui generis de su contenido y en su apartamiento de las reglas genéricas; asimismo, los investigadores señalan que el marco legal ofrece los cimientos sobre los cuales

las instituciones desarrollan y determinan el alcance y la naturaleza de la participación política.

V. CONCLUSIONES

Luego de haber desarrollado la presente investigación, se arribaron a las siguientes conclusiones:

PRIMERO: se concluye que, los derechos laborales de los trabajadores sí se ven afectados por la falta de un marco legal que los proteja, toda vez que, al no existir un conjunto de normas o leyes que regulen los derechos y deberes se genera una grave afectación a los trabajadores, ya que se desprotege su condición de ser humano y ciudadano, en relación a igualdad, contratación, jornadas, ingresos, beneficios, salud, pensión, condiciones, accidentabilidad, entre otras, y no cuenta con las herramientas legales para defenderse de abusos; asimismo, lo condena a un estado permanente de precariedad, informalidad y postergación.

SEGUNDO: se concluye que, una legislación laboral específica sí contribuiría a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana, teniendo en cuenta que, un régimen laboral especial estaría particularmente diseñado para el rubro y establecería con más precisión los deberes y derechos de los empleadores y trabajadores del rubro cinematográfico; de la misma manera, es indispensable fortalecer la participación y el accionar sindical, el cual constituye un mecanismo de protección de gran importancia.

TERCERO: se concluye que, el derecho al trabajo digno sí puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana, considerando que, no basta con tener un trabajo, sino, uno en condiciones dignas y que asegure una vida conforme a la dignidad humana, y esto puede funcionar de forma armónica con un sistema que podría implementarse a través del tipo o modalidades de contratación similar al régimen privado ya existente, tal como la intermitente, que, por su naturaleza, es permanente pero discontinua asociada a una labor intermitente que no represente pago de horas extras, pero esté compensada con la remuneración.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: se recomienda formar una comisión especial conformada por especialistas del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Cultura, miembros del Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Audiovisuales y cinematográficos del Perú (SINCA) y otros colectivos, y, abogados especialistas en Derecho Laboral, con el fin de desarrollar un Proyecto de Ley, el cual debe ser presentado al Congreso de la República, con el objeto de que sea estudiado y mejorado por los legisladores para la creación de una Ley Laboral Específica en beneficio de las trabajadoras y los trabajadores de la producción cinematográfica peruana.

SEGUNDO: se recomienda que, dentro del estudio y desarrollo de una Ley Laboral Específica que beneficie a las trabajadoras y a los trabajadores del rubro cinematográfico se considere como indispensable cautelar la dignidad de los mismos, para lograr esto es preciso que se garantice que los trabajadores puedan percibir todos los beneficios sociales a los que tienen acceso los trabajadores formales de otros rubros, de la misma manera, garantizar su incorporación dentro de los sistemas de salud, de los sistemas previsionales, financieros, además, garantizar el derecho a formar sindicatos, entre otros.

TERCERO: se recomienda al Congreso de la República activar los mecanismos, dentro de sus competencias y alcances, para el desarrollo y perfeccionamiento de una Ley Laboral Específica para los trabajadores del rubro cinematográfico, diseñada por una comisión especial conformada por especialistas en la materia.

REFERENCIAS

Almada, C. (2016). *“La protección del derecho al trabajo (digno): entre el garantismo y la flexibilidad”*

Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=262500>

https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/400085/CCAL_TESIS.pdf?sequence=2.xml

Ander-Egg, E. (2011). *“Aprender a investigar. Nociones básicas de la investigación social”*

Disponible en:

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2017/05/Aprender-a-investigar-nociones-basicas-Ander-Egg-Ezequiel-2011.pdf.pdf>

Ángeles, C. vs Bianchi, M. (2021). N° de registro: DEN-202107635 (5to Despacho - PRIMERA FISCALÍA CORPORATIVA PENAL – MPFN).
Lima: 30 de setiembre de 2021

Balestrini, M. (2006). *“Cómo se elabora el proyecto de investigación”*

Disponible en:

https://www.academia.edu/32672800/Como_Se_Elabora_El_Proyecto_de_Investigacion_Ballestrini_7ma

Becker, H. (1982). *“Art Worlds”*. Berkeley y Los Angeles: University of California Press.

Disponible en:

Versión en inglés:

<https://sabrinasoyer.files.wordpress.com/2016/05/howard-s-becker-art-worlds.pdf>

Versión en castellano:

<https://seminariosocioantropologia.files.wordpress.com/2013/12/los-mundos-del-arte-howard-becker-pdf.pdf>

Blair, H. (2001). “*You’re Only as Good as Your Last Job’: The Labour Process and Labour Market in the British Film industry*” en *Work, Employment & Society*, volume 15, número 1. Londres: British Sociological Association, SAGE

Disponible en:

<https://doi.org/10.1177/09500170122118814>

Blasco, J. y Pérez, J. (2007). “*Metodologías de investigación en las ciencias de la actividad física y el deporte: ampliando horizontes*”

Disponible en:

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/12270/1/blasco.pdf>

Borello, J. y González, L. (2012). “*Características de la producción audiovisual en la Argentina: resultados de una encuesta reciente a productoras*”. *Imagofagia*, 6.

Disponible en:

<http://www.asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/650/633>

Borello, J. y González L. (2013). “*Industrias culturales, innovación y formas de organización en un país semi-industrializado: El caso de la producción audiovisual en la Argentina*”, ponencia presentada en el Primer congreso de LALICS, Río de Janeiro.

Disponible en:

http://www.redesist.ie.ufrj.br/lalics/papers/84_Industrias_culturales_innovacion_y_formas_de_organizacion_en_un_pais_semi_industrializado_El_caso_de_la_produccion_audiovisual_en_la_Argentina.pdf

https://www.conicet.gov.ar/new_scp/detalle.php?keywords=&id=21237&congresos=yes&detalles=yes&congr_id=1932171

Borello, J. y Torres, R. (2021). “Consumos audiovisuales en una ciudad media de la Argentina”. *Imagofagia*, 24.

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/814/790>

Bosch, C. (2017). “La discursividad del cine villero”.

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/280/270>

Boza Pró, G. (2014). “Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo”. *THEMIS Revista De Derecho*, (65), 13-26

Disponible en:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846/11352>

Bulloni, M. (2009). “Flexibilización laboral y mecanismos informales de regulación de los mercados de trabajo. Un estudio en la producción cinematográfica argentina” en *Trabajo y Sociedad*, volume XI, número 12. Santiago del Estero: UNSE.

Disponible en:

<http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n12/n12a02.pdf>

Bulloni, M. (2012). “Límites a la flexibilización laboral. La gravitación del accionar sindical en la producción argentina de cine publicitario”.

Disponible en:

<https://www.aacademica.org/000-097/326.pdf>

Bulloni, M. (2017a). *“Fragmentación productiva y regulación del trabajo en la producción audiovisual argentina. Tendencias sectoriales en contextos de internacionalización”*. Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST).

Disponible en:

https://www.academia.edu/81707633/The_work_in_the_Argentine_film_production_in_focus

<http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/284>

Bulloni, M. (2017b). *“Trabajo audiovisual: tercerización e inestabilidad. Regulaciones y respuestas sindicales”*. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.

Disponible en:

<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rcs/v30n40/v30n40a06.pdf>

Bulloni M. y Del Bono, A. (2018). *“Trabajo y acción sindical en redes globales de servicios. Una mirada desde Argentina (2003-2015)”* en *Trabajo y Sociedad*, número 32, Santiago del Estero: UNSE.

Disponible en:

<http://www.scielo.org.ar/pdf/tys/n32/1514-6871-tys-32-103.pdf>

Bulloni M. y Del Bono, A. (2019). *“El trabajo en la producción cinematográfica argentina en foco”*.

Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7293695>

Chinski, C. (2020). “*Sobre Jorge Oter y Santos Zunzunegui (eds.) Ensayos de poética. Miradas sobre el contacto entre el cine y la poesía*”. Bilbao: Universidad del País Vasco, 2019

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/94/87>

Christopherson, S. y Storper, M. (1989). “*The Effects of Flexible Specialization on Industrial Politics and the Labor Market: The Motion Picture Industry*” en *Industrial and Labor Relations*

Disponible en:

<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979398904200301?journalCode=ilra>

Constitución Política del Perú (1993). Art.: 22°, 23°, 24°, 25°, 26°, 27°, 28° y 29°

Disponible en:

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Conti, M. (2020) “*Modos de hacer fotografía en el cine cordobés. Entrevista a Sebastián Ferrero, DF de la Casa Eco (2018)*”

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/99/92>

Dalle, P.; Boniolo, P.; Sautu, R. y Elbert, R. (2005) “*Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*”

Disponible en:

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1532.dir/sautu2.pdf>

Decreto Supremo N° 728 (1991) Ley de la productividad y competitividad laboral

Disponible en:

[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/\\$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf)

Eyzaguirre, S. (2021) *“Brechas de género en la producción audiovisual peruana”*

Disponible en:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/657723/Eyzaguirre_FS_Resumen.pdf?sequence=11&isAllowed=y

Flores, J.; Hernández, N.; Méndez, A.; Montoya, K., Mora, B.; Morales, J. y Salgado, V. (2013) *“Implementación de proyectos Fortino Merlo Magaña”*

Disponible en:

https://es.slideshare.net/EnriqueMoralesBonilla/implementacion-del-proyecto-empresarial?next_slideshow=27587438

Flores, K (2021) *“Jornada atípica de trabajo y percepción del riesgo laboral en la Empresa Contratista Igroup Perú sac - Compañía Minera Incuna S.A., 2021”*

Disponible en:

http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4963/T033_71323076_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gonzales, S. (2019). *“El cine colombiano a través de sus mecanismos de fomento público”*.

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/151/143>

Guadarrama, R. (2018). *“Músicos e intermediarios en los espacios de creación y cultura de la Ciudad de México. El caso de la zona Roma-Condessa”* en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, volumen 22, número 37. Medellín: Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST).

Disponible en:

<http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/332>

Henríquez, E. y Zepeda, M. (2003). *“Preparación de un proyecto de investigación”*

Disponible en:

<https://www.scielo.cl/pdf/cienf/v9n2/art03.pdf>

Katje, J. (2020). *“Sobre Karla Holanda (org.). Mulheres de cinema. Rio de Janeiro: Numa 2019”*.

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/93/86>

Katz, J. (2006). *“Tecnologías de la Información y la Comunicación e Industrias Culturales. Una perspectiva Latinoamericana”*. CEPAL-Documentos de Proyectos. Santiago de Chile: CEPAL.

Disponible en:

https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/4136/1/S2006037_e_s.pdf

(Strauss, A. y Corbin, J. (1967). “Bases de la Investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la *Teoría Fundamental*”.

Disponible en:

<https://diversidadlocal.files.wordpress.com/2012/09/bases-investigacion-cualitativa.pdf>

Lara, C. (2022). “*La participación femenina y la autonomía laboral en el campo cinematográfico peruano*”

Disponible en:

https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/660963/Lara_SC.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Lash, S. y Urry, J. (1998). “*Economías de signos y espacios. Sobre el capitalismo de la posorganización*”

Disponible en:

<https://regionysociedad.colson.edu.mx/index.php/rys/article/view/729/905>

Lema, A. (2021). “*Coproducción e intercambio en el cine uruguayo en los años cuarenta*”

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/16/9>

Marzal, J. y Gómez, F. (2009). “*El productor y la producción en la industria cinematográfica*”

Disponible en:

<http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/34178/EI%20productor%20y%20la%20producci%C3%B3n%20en%20la%20industria%20cinematogr%C3%A1fica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Menger, P. (2005). *“Les intermittents du spectacle: Sociologie du travail flexible”*. París: École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Disponible en:

https://www.college-de-france.fr/media/sociologie-travail-createur/UPL977365661882723310_Les_intermittents_du_spectacle_2003.pdf

Moguillansky, M. (2017). *“Cine para ver cine, cine para ver en casa. La fragmentación de las prácticas de visionado”*

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/295/285>

Mosteiro, M. y Porto, A. (2017). *“Investigación en educación”*.

<https://books.scielo.org/id/yjxdq/pdf/mororo-9788574554938-01.pdf>

Raupp De Vargas, E. (2009). *“Serviços, inovação e desenvolvimento local. Revista de Economía Política de las Tecnologías de la Información y Comunicación, 11(1)”*.

Disponible en:

<https://seer.ufs.br/index.php/eptic/article/view/154/129>

Ravelo, C. (2019a). *“Cinema regional peruano e políticas culturais da diferença: os casos de La casa rosada e Wiñaypacha”*.

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/120/113>

Ravelo, C. (2019b). "El cine regional en el Perú. Entrevista a Emilio Bustamante".

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/145/137>

Real Academia Española: Diccionario de la lengua española 23° ed., [versión 23.5 en línea]

Disponible en:

<https://dle.rae.es/>

Rivas, M. (2012) "*Diseño audiovisual para la difusión de un hecho de la historia de Maracaibo dirigido a público de 8 años en adelante*"

Disponible en:

<http://virtual.urbe.edu/tesispub/0093792/cap02.pdf>

Roldán, M. (2010). "*Trabajo 'creativo' y producción de contenidos televisivos en el marco del capitalismo informacional contemporáneo. Reflexiones sobre el caso argentino en los dos mil*" en Susana Sel (coord). *Políticas de comunicación en el capitalismo contemporáneo*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

Disponible en:

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/grupos/selcom.pdf>

Schneider, V. (2016). *“Las industrias culturales y el mercado interno. El cine durante el kirchnerismo (2003-2015)”*. Tesis de Maestría en Historia Económica y de las Políticas Económicas. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Disponible en:

http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-1110_SchneiderV.pdf

Scott, A. (2000). *“French Cinema: Economy, Policy and Place in the Making of a Cultural-Products Industry”* en *Theory Culture & Society*, volume 17, número 1, pp. 1-38. Londres: University of London.

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/249725974_French_Cinema_Economy_Policy_and_Place_in_the_Making_of_a_Cultural-Products_Industry

Seiffert, H. (1977). *“Introducción a la teoría de la ciencia”*

Disponible en:

https://issuu.com/matilez/docs/seiffert_helmut_-_introduccion_a_la

Siragusa, C. (2020). *“Sobre Clara Krigel (ed). Nueva cartografía de la producción audiovisual argentina”* New York: Lang Publishing Inc. 2019.

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/95/88>

Smith, C. y Mc Kinlay, A. (2009). *“Creative Labour. Working in the Creatives Industries”*. Londres: Palgrave Macmillan.

Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/287243875_Creative_Labour_Media_Work_in_Three_Cultural_Industries

Tribunal Constitucional del Perú (2004) *“Jurisprudencia EXP. N° 018-2003-AI/TC”*

Disponible en:

<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00018-2003-AI.html#:~:text=Las%20leyes%20especiales%20hacen%20referencia,apartamento%20de%20las%20reglas%20gen%C3%A9ricas.>

Trucco, G. (2020). *“Tiempos modernos: análisis sobre el uso de imágenes generadas por computadora en la producción de cine argentino 2005 - 2015”*

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/84/76>

Vega, M. (2020). *“Los estudios sobre cine de Gilles Deleuze en España. Análisis de un transfert como estrategia periférica”*

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/75/67>

Visconti, M. (2021). *“Trabalhadoras do cinema brasileiro: mulheres muito além da direção. Rio de Janeiro”*

Disponible en:

<http://asaeca.org/imagofagia/index.php/imagofagia/article/view/912/886>

ANEXOS

ANEXO 02: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: El derecho laboral en la producción cinematográfica peruana

Entrevistado/a:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

Objetivo general

Analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana

1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?

.....
.....

2.- En su opinión, ¿de qué manera, un marco legal adecuado podría favorecer a los derechos laborales de los trabajadores?

.....
.....

3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas existentes respecto de realidad laboral de los trabajadores en la producción cinematográfica peruana?

.....
.....

Objetivo específico 1

Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana

4.- En su opinión: ¿cómo, una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?

.....
.....

5.- En su opinión: ¿cuál sería el aporte jurídico de una legislación laboral específica que garantice los derechos de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?

.....
.....

6.- En su opinión: ¿cuál es su criterio sobre la aplicación de una legislación laboral específica que garantice el trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?

.....
.....

Objetivo específico 2

Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana

7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?

.....
.....

8.- En su opinión, ¿cuál cree que sería el impacto social y jurídico en el rubro de la producción cinematográfica peruana, si se implementara un marco legal que beneficie a los trabajadores de este rubro?

.....
.....

9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo la una ley laboral específica garantizaría darles beneficios laborales a los trabajadores que se encuentran en un estado de precariedad laboral con contrataciones temporales y con jornadas y horarios atípicos?

.....
.....

FIRMA Y SELLO

Lima,..... de..... 2022.

TABULACIÓN DE DATOS DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivos de Investigación (TI)	Preguntas Entrevistados	ENTREVISTADO 1: JOSÉ ÁLVAREZ JARAMILLO, ADMINISTRADOR, ESPECIALISTA EN RRHH	ENTREVISTADA 2: NADIA GALLARDO JIMENEZ, ABOGADA, COORDINADORA EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EX ABOGADA DE LA DAFO - MINISTERIO DE CULTURA
Objetivo general: Analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana	1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?	Al no existir el conjunto de normas y leyes que regulen los Derechos y Deberes de todo colaborador, indistintamente al rubro que pertenezcan, se vulnera la condición de cualquier trabajador ya que desprotege su condición de ser humano y/o ciudadano, en relación a igualdad, contratación, jornadas, ingresos, beneficios, salud, pensión, condiciones, accidentabilidad, entre otras. Lo que conlleva que cualquiera de las partes se haga más sensibles ante cualquier eventualidad o falta de entendimiento, conllevándolos a un escenario de litigio por interés o derechos.	Existe un marco legal para trabajadores del arte y las industrias culturales, el problema es que éste regula un ideal que no habla con la realidad. La falta de protección de lxs trabajadorxs se debe a que no es posible aplicar la norma o no responde a la realidad de una producción cinematográfica.
	2.- En su opinión, ¿de qué manera, un marco legal adecuado podría favorecer a los derechos laborales de los trabajadores?	Define de que son responsables los empleados y empleadores, poniendo en claro los límites y exigencias de cada parte. Empleados: Igualdad en contratación, Tipo de contratación, Remuneración según categoría de trabajo, período de contratación (define el tiempo), definición de horarios (fijos, cíclicos, rotativos), beneficios (por el trabajo y periodo laborado), prestación de salud (respaldo familiar - titular y derechohabientes), proyección a una pensión (condición y calidad de vida futura), condiciones en la cual desarrollará su actividad laboral (seguridad, salubridad), accidentabilidad (protección y respaldo ante siniestrabilidad – salud y pensión). Empleador: cuenta con la herramienta de la exigencia por la cual asume los DERECHOS de cada trabajador, transformado en DEBERES, pudiendo dar por concluido sin riesgo alguno cuando no recibe el resultado esperado.	Un marco legal adecuado permitiría a las productoras cumplir con sus obligaciones laborales y garantizar un desarrollo profesional de lxs trabajadorxs.

	<p>3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas existentes respecto de realidad laboral de los trabajadores en la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Remuneración, jornada laboral extendida, beneficios, riesgos laborales</p>	<p>1. No se firma contratos: porque las producciones no cuentan con abogados para formularlos o porque no los consideran necesarios. Sin acuerdo básicos sobre las obligaciones y responsabilidades no se puede garantizar una buena dinámica de trabajo. 2. Remuneraciones poco transparentes: al no tener en claro las responsabilidades y obligaciones, los trabajadores aceptan remuneraciones que podrían considerarse no son acordes a su labor. 3. Falta de protección estatal: cuando sí hay contratos o acuerdos, pero estos son incumplidos, los trabajadores no tienen a quién acudir. No hay una entidad que los respalde: MINTRA solo vela por los trabajadores en una relación laboral o por artistas-según la definición estricta de la Ley. 4. Falta de especialistas: son pocas las instituciones de educación superior acreditadas para enseñar carreras vinculadas al cine, por lo que hay pocos profesionales. En esa línea, los roles que éstos deberían cumplir no siempre son considerados indispensables en la producción o se contrata a personas no especializadas.</p>
<p>Objetivo específico 1: Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>4.- En su opinión: ¿cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Genera e incentiva un mejor clima Laboral, Establece una mejor y mayor productividad, compromiso y motivación Calidad de vida laboral, es la que depende directamente del nivel de satisfacción del empleado al desempeñar su actividad o rol en la empresa (ambiente, condiciones, seguridad). Establece claramente una jornada laboral Tiene identificado la cantidad de sus ingresos en relación al trabajo, jornada y desempeño. Evita la explotación laboral. Protección y facultades del trabajador</p>	<p>Mas que una nueva normativa o normas específicas, se requiere un estudio que permita definir las características mínimas de las relaciones laborales en la producción audiovisual, ya que éstas no son iguales a las de una empresa tradicional. Se debe definir cuál es la mejor manera de garantizar el desarrollo profesional de las involucrados en la producción audiovisual y luego definir un rol fiscalizador que cumpla con la supervisión.</p>

	<p>5.- En su opinión: ¿cuál sería el aporte jurídico de una legislación laboral específica que garantice los derechos de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>La igualdad (no discriminación), la afirmación de la obligación, el trabajo libre como derecho y como deber.</p>	<p>Una legislación específica brindaría un marco legal acorde a la realidad de lxs trabajadores.</p>
	<p>6.- En su opinión: ¿cuál es su criterio sobre la aplicación de una legislación laboral específica que garantice el trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Establecer una estructura de marco legal, es la que nos garantiza condiciones de una dependencia a cambio de una contraprestación laboral,</p>	<p>Es importante que toda regulación converse con el hecho que se busca normar, pero tampoco es necesario crear marcos legales por cada sector. Me parece que lxs trabajadorxs de las artes y las industrias culturales pueden tener elementos en común que permitan formular un marco legal en conjunto.</p>
<p>Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>A través de tipo o modalidades de contratación similar al régimen privado, tales como la intermitente que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, asociadas a una labor intermitente que no represente pago de horas extras, pero estén compensadas con la remuneración.</p>	<p>Existen dos formas: - Que las productoras cinematográficas se formalicen como empresas con múltiples proyectos que incluyan en su planilla personal que pueda dedicarse a diversos proyectos pero que tenga estabilidad laboral - Que exista un ente que fiscalice el cumplimiento de obligaciones mínimas. En esa línea, así existan muchas empresas productoras que contraten por periodos cortos, la contratación dentro de ese periodo debe cumplir con condiciones mínimas como pago proporcional de aportes para jubilación, fondo para seguro de desempleo, seguro ocupacional, entre otros.</p>
	<p>8.- En su opinión, ¿cuál cree que sería el impacto social y jurídico en el rubro de la producción cinematográfica peruana, si se implementara un marco legal que beneficie a los trabajadores de este rubro?</p>	<p>Impacto social: Igualdad y bienestar, la comunidad asocia que cuando una empresa, personal, producto, servicio o bien está asociada a una formalidad es más propenso al pago ya que considera que esta prestación va de la mano con la garantía y calidad por la que paga y por quién lo ejecuta. Por lo que cualquier producto, película, espectáculo u otros asociado a la cinematografía formal, estaría respaldada por el público consumidor. Impacto Jurídico: Minimiza los litigios ya sea por Derecho o Interés.</p>	<p>Con una norma acorde a la realidad que cuente con el respaldo de un ente fiscalizador, el impacto puede ser que la producción audiovisual crezca, ya que más personas estarán interesadas en ingresar al sector. Con una norma idealista y sin respaldo de ente fiscalizador, el impacto sería perjudicial, ya que las productoras mantendrían el poder y continuarían con la informalidad.</p>

	<p>9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo la una ley laboral específica garantizaría darles beneficios laborales a los trabajadores que se encuentran en un estado de precariedad laboral con contrataciones temporales y con jornadas y horarios atípicos?</p>	<p>Si se cuenta con una Alianza en el rubro de la cinematografía y si sincera los costos de una producción, estarían reflejados en los precios de entradas, previo a un plan de acción: - Difusión y concientización a la sociedad (consumidor quién es al final quién paga por el producto.) Al no existir un marco legal a este rubro, se podría implementar la gradualidad de beneficios (Gran, mediano y pequeño) la misma que estaría parametrada en relación a tipo, ingresos, trabajadores (similar a régimen general y Mype), obteniendo así un beneficio y condición para cada trabajador dedicada a esta actividad.</p>	<p>Una ley sola no lograría el cambio, se requiere respaldo de ente fiscalizador y un estudio previo que brinde luces sobre cómo funcionan las relaciones laborales actualmente.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Objetivos de Investigación (TI)	Preguntas Entrevistados	ENTREVISTADO 3: FERNANDO MONTENEGRO LUNA, CINEASTA, PRODUCTORA KJAYA CINE	ENTREVISTADO 4: ROBERTO MESTA ROJAS, ESPECIALISTA EN ILUMINACIÓN (GAFFER), SECRETARIO GENERAL DEL SINCA - SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES AUDIOVISUALES Y CINEMATOGRAFICOS DEL PERÚ
<p>Objetivo general: Analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana</p>	<p>1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>A falta de un marco legal, las producciones cinematográficas no tienen una regulación salarial, horas de trabajo, seguro, seguridad, y sufren de discriminación de diversos tipos, así como interculturales en las contrataciones. Una vez estrenada la obra se han dado casos de censura en la libertad de expresión en los últimos años.</p>	<p>El primer problema que encontramos es que ningún trabajador se encuentra con beneficios sociales, los cuales están regulados por el Estado para todos los trabajadores en general. El tipo de contratación que tenemos no permite podamos tener un Sistema de Pensiones, ESSALUD, CTS; y, básicamente, hay mucha informalidad, y la necesidad de regulación a través de convenios colectivos es fundamental.</p>

	<p>2.- En su opinión, ¿de qué manera, un marco legal adecuado podría favorecer a los derechos laborales de los trabajadores?</p>	<p>Un marco legal con derechos laborales favorece en la creación de una industria cinematográfica y audiovisual en general, si se crea una base de datos nacional con todos los profesionales de los distintos rubros audiovisuales, se acabaría el boca a boca actual. Cada vez que alguien tiene una iniciativa solo puede buscar profesionales entre sus conocidos. Los profesionales necesitan ser visibilizados por ministerios, universidades, municipios y empresas particulares de cada departamento (no solo en Lima), que necesiten de sus servicios y así estar en constante actividad, pues la realización de una película con producción holgada sigue siendo lo que menos se hace y estos profesionales quedan en el aire durante mucho tiempo hasta un próximo proyecto, si El Estado incentiva el lenguaje audiovisual por ley como lenguaje, todos los profesionales tendrían la oportunidad de desarrollarse y se generaría industria.</p>	<p>La realidad de los trabajadores cinematográficos y audiovisuales nos ha llevado a consolidar un sindicato (SINCA) para buscar todas las condiciones. El primer paso ha sido la negociación colectiva, y el siguiente, es buscar un proyecto de ley para tener un marco adecuado. Como trabajador cinematográfico, después de 15 años trabajando en el medio, son pocas veces que uno trabaja con un contrato, un contrato que muchas veces es por locación de servicios, un contrato civil, que no tiene validez, y que desnaturaliza el vínculo laboral; entonces, es necesario que haya reglas de juego, y estas pueden lograrse a partir de un marco legal. El espacio del cine es más o menos ordenado, y, sin embargo, muy pocas veces se hacen contratos. El otro espacio donde tenemos más trabajo es en publicidad y en videoclips, aquí no hay ningún contrato, todo es hablado, o sea que, no hay ningún respaldo para el trabajador y no tenemos ninguna garantía, ni ante un despido, ni para obtener beneficios sociales. El trabajador está desprotegido.</p>
	<p>3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas existentes respecto de realidad laboral de los trabajadores en la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>El cine peruano no recibe apoyo fuera de los concursos DAFO, es por esto por lo que en su mayoría tiene una naturaleza independiente o alejada de estos modelos de producción y en consecuencia informal (generalmente), esto implica que las condiciones de trabajo varíen de acuerdo al proyecto, siendo una carta abierta al abuso en algunos casos. Por esto las regulaciones adecuadas son inexistentes imperando la problemática de la respuesta 1.</p>	<p>La mayoría de denuncias que han llegado al sindicato es por pagos, uno de los problemas que enfrentan los trabajadores de por pagos a noventa o cien días, incluso, esto se ha vuelto muy común, si bien es cierto esto pasaba antes de forma eventual, actualmente es casi una condición, y esta es la principal manera de cómo se ven afectados los trabajadores. Además, esto tiene otro impacto: el que se le vuelva a contratar, porque el trabajador se ve obligado a aceptar estas condiciones, ya que confrontar al empleador para que se pague con prontitud hace que se ponga en riesgo de no volver a ser contratado, entonces hay una forma de abuso, que, actualmente, es el muy común. Por otro lado, tenemos problemas de seguros: hay compañerxs que durante jornadas de trabajo han tenido accidentes en donde no se les ha extendido un seguro, y quedan desamparados, porque nuestro tipo de contratación no lo cubre; entonces, el trabajador queda paralizado por meses por haber quedado incapacitado producto del accidente, en estos casos, los mismos trabajadores tienen que asumir los gastos, además de quedar sin trabajo</p>

			<p>durante todo ese tiempo y esto puede tomar muchos meses o incluso más.</p>
<p>Objetivo específico 1: Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>4.- En su opinión: ¿cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Habría menos desigualdad, sabrías que, aunque trabajes en una película pequeña o una grande tendrías los mismos derechos pues todo se estandarizaría. Claro que no todos los proyectos tienen el mismo plan de rodaje, allí estaría la diferencia, más tiempo de trabajo más salario, pero todos trabajarían bajo las mismas condiciones que velarían por la dignidad de los participantes en sus derechos humanos, ellos hacen las películas no las cámaras.</p>	<p>La ley general del trabajo no contempla todas las necesidades que tenemos en nuestro trabajo, tampoco contempla la temporalidad en nuestras contrataciones, porque, si bien una película puede significar 4 o más semanas de rodaje, hay otros espacios de trabajo donde no es así, por ejemplo: la publicidad puede durar 01 día, entonces, la temporalidad de nuestras contrataciones hace que cuando nosotros acudamos al Ministerio de Trabajo, no nos puedan atender. Lo atípico de nuestro trabajo, que, entre otras cosas, sobrepasa las 8 horas, también resulta un factor determinante para la búsqueda de un marco legal adecuado para la naturaleza de nuestro trabajo. Tener rodajes de 12 horas es algo común en la región y en otros países del mundo, por lo que, desde el sindicato, hemos hechos es, determinar y poner una jornada de 8 horas más 4 horas extras, para un total de 12 horas, esa es la figura que se adapta utilizando la ley general de trabajo, porque si nosotros planteamos 12 horas es ilegal; solo hay algunos sectores donde esto es posible, como seguridad, minería. Por otro lado, Construcción Civil tiene una realidad laboral con mucha similitud al nuestro por la temporalidad de la contratación, y su marco legal puede servirnos de base. En ese rubro un trabajador puede estar en una obra por</p>

			<p>3 meses o por 1 día, y el contrato que ellos tienen, sea por obra o servicio, permite contabilizar los días de trabajo y recibir CTS, AFP, entre otros, de manera proporcional al tiempo trabajado; este modelo podría trasladarse a nuestra realidad, pero para eso se necesita voluntad política y que todas las partes se pongan a trabajar en la creación de una ley.</p>
	<p>5.- En su opinión: ¿cuál sería el aporte jurídico de una legislación laboral específica que garantice los derechos de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>El aporte sería formar una cultura laboral eficiente, digna y democrática dando soporte a una industria aún en formación.</p>	<p>Algo diferente que tiene nuestro sindicato es que es un sindicato de rama, ya nosotros trabajamos para distintos empleadores; hay pocos sindicatos de rama en el país, pero hay muchos trabajos que tienen similitud con nosotros, y me parece que lograr un marco jurídico para los trabajadores audiovisuales y cinematográficos significaría que otros sectores que tienen similitudes con nosotros podrían crear sindicatos de rama, y acceder a la negociación colectiva, y con el tiempo a una ley que los defienda.</p>
	<p>6.- En su opinión: ¿cuál es su criterio sobre la aplicación de una legislación laboral específica que garantice el trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>La aplicación de una legislación laboral debe darse, pero en el caso de la realización cinematográfica debe rediseñarse en función a ella, la problemática radica en ser un contrato temporal, al diseñar el presupuesto de una película no se contemplan las remuneraciones en el día de descanso, por ejemplo, vacaciones o jubilación, eso obviamente está fuera de un contrato temporal.</p>	<p>Garantizar condiciones mínimas reguladas por el Estado y, un nexo con el Estado como actor para poder tener acción sobre la supervisión y mejoramiento de las condiciones laborales.</p>

<p>Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>La única manera de conciliar es que las jornadas laborales dejen de ser atípicas y seguir un modelo único, no en realización, pero si en derechos laborales.</p>	<p>Hay que compartir información, porque muchas de las prácticas que vulneran derechos se permiten porque hay desconocimiento por parte del trabajador. Todos sabemos que el empleador tiene la obligación con cumplir con condiciones adecuadas y me parece que para lograr tener las condiciones esperadas se tiene que trabajar de forma colectiva. En otro rubro que no es el cine, puntualmente, la publicidad, las jornadas siempre fueron de 15 horas, reducir la jornada en la publicidad siempre ha sido una cuestión que el empleador se ha negado y ha buscado cómo "sacar la vuelta", o sea, no reconocer las horas, y por lo tanto, no pagarlas. Una solución a las jornadas extensas a partir de tener un sindicato fue frenar las horas excesivas, finalmente, se pudo reducir la jornada a 12 horas, a pesar de no contar con el apoyo o intervención del Estado; o sea que, el trabajo justo y las condiciones como las que buscamos pueden ir de la mano, teniendo en cuenta el tipo de contratación que existe en el medio.</p>
	<p>8.- En su opinión, ¿cuál cree que sería el impacto social y jurídico en el rubro de la producción cinematográfica peruana, si se implementara un marco legal que beneficie a los trabajadores de este rubro?</p>	<p>El impacto social sería positivo, asimilando el pensamiento de respeto mutuo entre la productora y el profesional que ayuda a la ejecución de la obra. Ninguna de las dos partes exigiría más o menos de lo establecido. El impacto jurídico, como lo entiendo, sería implementar un sistema.</p>	<p>El trabajo nos permite cumplir con nuestras obligaciones personales, con nuestras aspiraciones, pero lo que buscamos es calidad de vida; el crecimiento profesional no solo se da por la cantidad de películas que puedas hacer a lo largo de la vida, sino, también, por el tipo de vida que llevas y cómo la disfrutas, algo que es muy importante; que la vida no solo sea pasarse el mes desvelado trabajando en cine, sino que, también, se pueda tener tiempo para el crecimiento personal, y eso, de todas maneras, tiene un impacto sobre el crecimiento profesional.</p>
	<p>9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo la una ley laboral específica garantizaría darles beneficios laborales a los trabajadores que se encuentran en un estado de precariedad laboral con contrataciones temporales y con jornadas y horarios atípicos?</p>	<p>Si el apoyo gubernamental es la única manera de realizar una producción cinematográfica grande y se dispone jurídicamente que los empleados de una producción cinematográfica tengan todos los beneficios laborales, los premios del Estado deben incluir en el presupuesto estos requerimientos de ley laboral por un periodo de tiempo coherente. Eso agregado a la respuesta de la pregunta 2.</p>	<p>Como ya dije, necesitamos una ley que nos defienda, pero allí no termina el asunto, un gran problema con el país es que las leyes no se cumplen; es necesario que haya instancias del gobierno que hagan efectivo el cumplimiento de las mismas. En lo que respecta a nosotros, es muy importante atender nuestro espacio de trabajo porque está precarizado. Además, resulta importante ordenar las condiciones desde la realidad de los trabajadores, porque los trabajadores somos quienes hacemos las películas.</p>

Objetivos de Investigación (TI)	Preguntas	ENTREVISTADO 5: ALONSO IZAGUIRRE GODOY, CINEASTA, ESPACIO Y TIEMPO ASOCIACIÓN CULTURAL	ENTREVISTADO 6: JAVIER WILFREDO LARA CÁMERE, PRODUCTOR CINEMATOGRAFICO Y AUDIOVISUAL, COMUNICADOR, EX TRABAJADOR DE LA DAFO - MINISTERIO DE CULTURA
	Entrevistados		
Objetivo general: Analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana	1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?	Los que trabajan en el sector no suelen recibir horas extras por el trabajo realizado, tampoco suelen tener seguro social o beneficios como alguna forma de compensación por tiempo de servicios	Por el hecho de que no están establecidas reglas laborales entre el que presta el servicio y la persona que lo contrata lo cual puede devenir en muchos problemas legales como el tiempo de trabajo, horas extras no remuneradas, tiempo aproximado de pago y condiciones laborales en el espacio de trabajo.
	2.- En su opinión, ¿de qué manera, un marco legal adecuado podría favorecer a los derechos laborales de los trabajadores?	Un marco legal justo formalizaría el sector para beneficio de todos los que formamos parte de él. Dejaría de ser la 'aventura' que significa en la actualidad trabajar en el sector.	De la manera en que las condiciones laborales estén establecidas desde el principio entre las dos partes y las condiciones laborales sean favorables para los involucrados.
	3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas existentes respecto de realidad laboral de los trabajadores en la producción cinematográfica peruana?	Informalidad, cero beneficios laborales, menos un seguro médico, abuso por los sobretiempos a los que suelen forzar a los trabajadores	1. El pago de los servicios realizados. No existe un marco legal que obligue a las empresas o productora a realizar el pago del servicio apenas se realice. Los días de esperan pueden varias hasta a veces más de 90 días. 2. El establecimiento de la cantidad de horas laborales y con esto, también, el pago de horas extras en caso se supere lo acordado. 3. Que no se garantice espacios con condiciones laborales responsables, así como seguro para los trabajadores.
Objetivo específico 1: Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana	4.- En su opinión: ¿cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?	Tener leyes hechas para el sector ayudaría a mejorar las cosas para los que trabajamos en cine. Ayudaría a que esta profesión se ordene y todo sea más justo para nosotros.	Obligando a las contratantes a cumplir con las exigencias establecidas en dicha legislación
	5.- En su opinión: ¿cuál sería el aporte jurídico de una legislación laboral específica que garantice los derechos de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?	Podría crear un historial de casos que ayude a defendernos y que los abogados tengan herramientas para ver nuestros casos.	Creo que sería el de establecer de la mejor manera, teniendo en cuenta el tipo de trabajo audiovisual, cuáles son los derechos laborales para los trabajadores y que puedan existir espacios para poder reclamar en caso no se cumplan.

	<p>6.- En su opinión: ¿cuál es su criterio sobre la aplicación de una legislación laboral específica que garantice el trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>La aplicación de una ley debe dirigirse a que se garanticen los derechos de los que trabajamos en este sector para que podamos desarrollarnos en nuestra profesión con todas las garantías y beneficios.</p>	<p>Creo que tiene que existir un estudio sobre las condiciones en que se realiza todo el trabajo audiovisual en general. Se tiene que tener muy cuenta sus particularidades para poder así generar una legislación que represente la dinámica laboral del sector y que no deje vacíos legales que después tengan que ser modificados en la legislación.</p>
<p>Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Es cuestión de formalidad. Es cierto que se trata de un trabajo atípico, pero, precisamente por ello, necesita de todas maneras una formalización a través de un marco laboral que respete el derecho al trabajador.</p>	<p>No he podido ver legislaciones que abarcan este tipo de contratación temporal. Sin embargo, puede ser un buen comienzo para ver bases que luego permitan moldearlas según la propia dinámica del sector.</p>
<p>Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>8.- En su opinión, ¿cuál cree que sería el impacto social y jurídico en el rubro de la producción cinematográfica peruana, si se implementara un marco legal que beneficiara a los trabajadores de este rubro?</p>	<p>Social: derecho a un seguro médico y a una pensión, respeto por las horas de descanso y los días libres, derecho a la sindicalización Jurídico: Lo principal sería proteger los derechos humanos del trabajador y fijar una serie de normas que amplían los beneficios laborales del trabajador del sector audiovisual.</p>	<p>Creo que puede impactar en el bienestar de los trabajadores. En la reducción de porcentajes de servicios no pagados, así como establecer en condiciones responsables de trabajo para la cual puede influir en la reducción de accidentes. Asimismo, poder tener una legislación también significa que se puede reclamar ante el estado el no cumplimiento de estos. También, creo que habrá un ajuste económico, teniendo en cuenta ciertos pagos que antes no se realizaban.</p>
<p>Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo la una ley laboral específica garantizaría darles beneficios laborales a los trabajadores que se encuentran en un estado de precariedad laboral con contrataciones temporales y con jornadas y horarios atípicos?</p>	<p>Aplicando la ley sin excepciones a todas las empresas y personas involucradas, lo más importante es proteger los derechos humanos de los trabajadores, y que las empresas tengan los apoyos para que puedan cumplir con las obligaciones.</p>	<p>Una ley no garantiza el cumplimiento de esta pero definitivamente es un paso hacia adelante. Seguro pasará un tiempo para que las empresas, productoras y trabajadores pueden ajustarse a la legislación, pero si es un paso necesario para la mejora de las condiciones laborales no solo del sector sino de cualquier otro que brinde servicios parecidos.</p>

Objetivos de Investigación (TI)	Preguntas Entrevistados	ENTREVISTADO 7: LUIS BASURTO VILLAFUERTE, PRODUCTOR Y DIRECTOR CINEMATOGRAFICO, BADU PRODUCCINES (SIEMBRA CINE)	ENTREVISTADO 8: CHRISTIAND LU LEÓN, PRODUCTOR DE CINE Y TELEVISIÓN, CHARLES CHAPLIN
Objetivo general: Analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana	1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?	<p>Un trabajador cinematográfico se encuentra en circunstancias complejas y difíciles, puesto que, al no tener un marco legal específico, está sujeto a suscribir contratos con empresas o personas que no les garanticen los estándares mínimos de un trabajo digno, y hasta muchas veces, estos, ni contratos tienen y deben trabajar sobre supuestos y promesas, tanto sobre sus salarios como de sus condiciones laborales.</p> <p>Debo aclarar también que los derechos laborales de los trabajadores cinematográficos se ven afectados porque no contamos en el país con una verdadera industria cinematográfica, que enmarque un universo de trabajadores, que, a su vez, exija y plantee regularizar una ley laboral para su sector. Sin embargo, los últimos años, trabajadores del sector de publicidad, televisión y también del cine, que se han visto seriamente afectados en sus derechos laborales, se han constituido en un gremio donde por lo menos desde su postura, han ido regularizando de manera directa con las empresas productoras y las agencias aspectos de un mejor trato salarial y mejores condiciones de trabajo.</p>	<p>No tiene los beneficios de un trabajador normal, por que no pertenece a ninguna empresa.</p>
	2.- En su opinión, ¿de qué manera, un marco legal adecuado podría favorecer a los derechos laborales de los trabajadores?	<p>Un marco legal laboral cinematográfico, sería importante para un mejor desarrollo de la producción cinematográfica. Uno debe tener claro que una película es un trabajo colectivo, un edificio de imágenes y sonidos, donde los que la construyen deben tener como cualquier trabajador de otro sector, los derechos mínimos que ampare su buen desarrollo como persona. Esto claro implica que nuestra producción de películas en el Perú debe seguir creciendo y mejorando. De esa manera los trabajadores del cine encontrarán mejores espacios donde elegir trabajar o no. Hoy al tener pocas películas en producción, los trabajadores del cine, casi sin pensar en las condiciones laborales, van a aceptar contratos o aceptar los trabajos sin contratos y muchas veces, esto en desmedro de sus salarios, salud, tiempos de esparcimiento, familia, etc.</p>	<p>Contar con los beneficios de ley, horas de trabajo y sueldos justos y equitativos.</p>

	<p>3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas existentes respecto de realidad laboral de los trabajadores en la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Se están dando casos, en los que los trabajadores del cine no tienen contratos donde figure su condición real de trabajo, ni su remuneración, son solo acuerdos de palabra. Otro aspecto, que también incide en su situación real, es que muchas veces, terminan realizando un trabajo, por un tiempo y un producto específico y las productoras o empresas que los contratan, demoran meses para pagar por sus servicios. Otro punto que también tiene que ver con las condiciones en las que se desarrolla este tipo de trabajo, es que, al tener las productoras, bajos presupuestos para el desarrollo de la película, muchas veces no se cuenta con seguros de salud o de seguridad para llevar a cabo acciones y procesos de alto riesgo. Sin embargo, existen empresas que cuentan con un presupuesto de producción estatal o premios internacionales, que sí procuran cumplir con los estándares mínimos de trato laboral.</p>	<p>Falta de fondos para rodar. Seguros para trabajadores Horas de trabajo en rodaje</p>
<p>Objetivo específico 1: Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>4.- En su opinión: ¿cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Eso mismo, al ser específica la ley laboral, podría reconocer aspectos particulares que un trabajador de cine necesita para poder defenderse ante una industria.</p>	<p>Control sobre las horas de trabajo y sobre los sueldos y beneficios de los trabajadores.</p>
	<p>5.- En su opinión: ¿cuál sería el aporte jurídico de una legislación laboral específica que garantice los derechos de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>En esta situación, el aporte sería amplio, puesto que el trabajador, tendría un marco legal con que defenderse o saber cómo exigir cuestiones mínimas para que su dignidad como trabajador sea respetada y a la vez sienta que está protegido por el Estado y no se sienta huérfano de herramientas con las que se pueda defender.</p>	<p>Formalizarse y estar protegidos para poder defender sus derechos laborales.</p>
	<p>6.- En su opinión: ¿cuál es su criterio sobre la aplicación de una legislación laboral específica que garantice el trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Mi criterio, es que, al existir una ley laboral específica para el trabajador del cine, ésta sea aplicada y cumplida como una norma. De qué serviría una ley laboral si es que esta es solo como muchas leyes en nuestro país, un saludo a la bandera. Por eso es importante que lo gremios velen por sus derechos y si tiene una ley que los ampare, pues tendrán mayor fuerza para defender sus derechos mínimos.</p>	<p>Que la ley proteja derechos tanto del empleado como el empleador. Con tratos justos y remuneraciones equitativas.</p>

<p>Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana</p>	<p>7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>En el caso del trabajador del cine, muchas veces, las jornadas atípicas (jornadas de 12 horas de producción), son o deberían estar directamente relacionada con el tipo de salario, o sueldo o pago. Para entender mejor, un trabajador del sector del cine, con su jornada de 12 horas de trabajo, ganaría en promedio unas 3 veces más, que un trabajador del sector de la manufactura o de construcción. Sin embargo, es conocido también que existen trabajadores que han sido explotados laboralmente en el sector, engañados con la promesa de un buen sueldo, o la llegada de la taquilla y finalmente, no recibieron mucho, o casi nada a cambio de su trabajo. La producción de una película debe brindar, dentro del marco de un contrato justo y digno, los sueldos que corresponden a la producción de una película hecha en el Perú, ya sea hecha con la empresa privada, con una productora independiente de bajo presupuesto o una película hecha con presupuesto del Estado. Acá es necesario aclarar que la producción de una película generalmente es de un alto costo y los procesos de producción exigen modelos de trabajo diferentes al resto del sector.</p>	<p>Debería estar protegido por ley, con todas las condiciones necesarias que los ampare.</p>
	<p>8.- En su opinión, ¿cuál cree que sería el impacto social y jurídico en el rubro de la producción cinematográfica peruana, si se implementara un marco legal que beneficie a los trabajadores de este rubro?</p>	<p>El impacto social, sería que las personas tengan una tranquilidad jurídica, ósea que estas personas, que son las y los trabajadores que se encuentren en este sector, tendrían una herramienta legal (una ley específica) que los defiende en caso de atropellos y aprovechamientos por parte de empresas y personas inescrupulosas. Un grupo social, que sienta esta tranquilidad, es más productiva, más feliz, menos sometida.</p>	<p>El impacto social sería beneficioso y productivo para los trabajadores al gozar de beneficios que los ponga en órbitas crediticias para diversos planes a futuro.</p>

	<p>9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo la una ley laboral específica garantizaría darles beneficios laborales a los trabajadores que se encuentran en un estado de precariedad laboral con contrataciones temporales y con jornadas y horarios atípicos?</p>	<p>Hoy por hoy, el estado de precariedad me parece que persiste más en espacios donde los trabajadores aún no se han congregado en gremios o simplemente desconocen un poco su sector, generalmente en el interior de país, donde se desarrolla el cine regional. Ya en este 2022, según mi experiencia, los trabajadores con quienes he trabajado tienen bastante claro, sus condiciones laborales, salariales. Sin embargo, es cierto que una ley específica, sí los tendría en una mejor condición laboral, para exigir, por ejemplo, seguros de salud, de riesgo, cumplimiento de las horas laborales, mejor trato social, inclusión de una cuota de género, etc.</p>	<p>Guiada y supervisada por los sindicatos, organizaciones que aportan su trabajo y creatividad para el mundo del cine.</p>
<p>Objetivos de Investigación (TI)</p>	<p>Preguntas Entrevistados</p>	<p>ENTREVISTADA 9: JOHANNA CUMPA ÁNGELES, CONTADORA, TRABAJA EN RRHH</p>	<p>ENTREVISTADA 10: AMELIA BASILIO MINAYA, CONTADORA, ESPECIALISTA EN RRHH</p>
<p>Objetivo general: Analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana</p>	<p>1.- De acuerdo a su experiencia, ¿de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana?</p>	<p>Mientras los trabajadores no tengan conocimientos mínimos, de sus derechos laborales, se ven altamente perjudicados no pueden solicitar todos los beneficios laborales.</p>	<p>La no existencia o desconocimiento de un marco legal referente a los derechos de los trabajadores del rubro de producción cinematográfica, origina la vulneración de derechos fundamentales del trabajador como son: a la integridad física, el respeto, la discriminación, el derecho a la libertad de conciencia, el derecho a la libertad de trabajo y su derecho de su libre elección, la protección a la vida y a la honra del trabajador y a su familia.</p>

Objetivo específico 1: Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana	2.- En su opinión, ¿de qué manera, un marco legal adecuado podría favorecer a los derechos laborales de los trabajadores?	<p>Existe un marco legal en general, pero si se habla de producción cinematográfica, tendrían que existir mayor difusión de los beneficios laborales o derechos laborales.</p>	<p>Los derechos laborales que existen en nuestro país, y que se encuentran vigente son: DL.728– Ley de Productividad y Competitividad Laboral; DL.713–Legislación sobre Descansos Remunerados de los Trabajadores; DL.854–Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo; DL.892– Derecho de los Trabajadores a la Participación de Utilidades. Estas normas laborales deben ser cumplidas por todos los empleadores sin ninguna distinción alguna, y al incumplimiento de las leyes que amparan a los trabajadores provocan una falta de compromiso, estabilidad y al incremento de la informalidad que hace tanto daño a nuestro país, esto se debe a la falta de educación y capacitación por parte de los empleadores, situación que son aprovechada por los mismos empleadores.</p>
	3.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles son los principales problemas existentes respecto de realidad laboral de los trabajadores en la producción cinematográfica peruana?	<p>Que la mayoría de peruanos no tiene conocimiento de la normativa laboral, y no pueden exigir sus derechos laborales.</p>	<p>No tengo una experiencia con el tipo de trabajadores, pero puedo decir que este tipo de trabajo son aceptados por los mismos trabajadores de este rubro, y puede ser que desconozcan que existe un marco legal para todo tipo de trabajo ya que todos los empleadores conocen y saben que deben ser cumplidas.</p>
	4.- En su opinión: ¿cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?	<p>La producción cinematográfica, se debería tratar, bajo un régimen laboral especial, de acuerdo a las condiciones de trabajo, así, como es el sector construcción, agrario, entre otros.</p>	<p>La legislación laboral son normas y leyes que regula los derechos de las personas y del empleador, que les permita organizar a todos los sectores productivos y un país en su conjunto, la legislación y las instituciones garanticen los derechos, garantizar y la protección de los trabajadores, la no existencia y el control ninguna economía podría funcionar.</p>
	5.- En su opinión: ¿cuál sería el aporte jurídico de una legislación laboral específica que garantice los derechos de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana?	<p>Afianza una asociación, junta u organización que pueda velar de sus derechos en general.</p>	<p>Como le comento, existe la ley en general que ampara todos los derechos laborales de todos los trabajadores peruanos, no es una ley específica, el problema es que los empleadores de estos rubros deberían alinearse, manejar una propuesta o presentar alternativas para este tipo de trabajo y llegar a un acuerdo en conjunto con los trabajadores, sin necesidad de violentar sus derechos.</p>
	6.- En su opinión: ¿cuál es su criterio sobre la aplicación de una legislación laboral específica que garantice el trabajo en condiciones dignas a los trabajadores de la producción	<p>En la producción cinematográfica, es difícil aplicar la legislación laboral general, pues ellos no tienen horarios, ni obligaciones específicas.</p>	<p>La legislación laboral son normas que se deben cumplir para asegurar la producción, motivación y que las condiciones de trabajo sean buenas y optimas de todos los trabajadores donde se regula la salud, seguridad, la remuneración, beneficios para los empleadores, horarios de trabajos y sobre todo se busca manejar un</p>

	cinematográfica peruana?		equilibrio entre el trabajo y la vida privada.
Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana	7.- De acuerdo a su experiencia, ¿cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana?	No, por eso se debe tratar, bajo una legislación laboral especial.	Existen tipos de jornadas de trabajas en nuestro país, y que los ampara el marco legal, que deberán ser cumplidas por los empleadores y que están obligados a dar conocimiento a los trabajadores para su relación laboral, donde se detalla las condiciones de trabajo, como el tipo de jornada, periodo de tiempo que abarca la jornada, la duración y a la satisfacción de la necesidad de trabajo.
	8.- En su opinión, ¿cuál cree que sería el impacto social y jurídico en el rubro de la producción cinematográfica peruana, si se implementara un marco legal que beneficie a los trabajadores de este rubro?	Que todos los trabajadores tengan Obligaciones y derechos laborales.	Un marco legal son normas que ejercen control sobre las conductas de las personas y que esto permitirá, y que conseguirán que el grupo de humanos se mantenga unida sin generar caos en el trabajo, ya que, con la existencia de un marco legal para los trabajadores, podrán laborar con un solo objetivo, de fortalecer a la dignidad como persona, a su economía y el bienestar general de todos los trabajadores
	9.- De acuerdo a su experiencia: ¿cómo la una ley laboral específica garantizaría darles beneficios laborales a los trabajadores que se encuentran en un estado de precariedad laboral con contrataciones temporales y con jornadas y horarios atípicos?	Existiendo un Marco Legal, toda persona podría acogerse a esa norma, y podría garantizar sus derechos.	La ley laboral se encuentra en principios de beneficios sociales para los trabajadores son retribuciones que reciben por las tareas que realizan, que deben cumplirse y que garantice la tranquilidad de los trabajadores, la precariedad laboral produce un aumento a la informalidad, explotación, al maltrato psicológico, salud y la calidad de vida de las personas que depende de una actividad de laboral, para eso el estado debe ser más minuciosos con inspecciones con estos tipos de trabajos, ya que muchas veces los empleadores aprovechan de la necesidad de un trabajo.

Fuente: Elaboración propia (2022)

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Título: “Los derechos laborales en la producción cinematográfica peruana, 2022”

Autor: Oscar Ludeña Santana

Objetivo:

Fecha:

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 01

Título: “Los derechos laborales en la producción cinematográfica peruana, 2022”

Autor: Oscar Ludeña Santana

Objetivo General: Analizar, de qué manera los derechos laborales de los trabajadores se ven afectados por la falta de un marco legal en la producción cinematográfica peruana

Fecha: 06 de octubre de 2022

FUENTE DOCUMENTAL	<p>El trabajo en la producción cinematográfica Argentina en foco</p> <p>Autoras: María Noel Bulloni y Andrea Del Bono</p> <p>País: Argentina</p> <p>Año: 2019</p> <p>https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.14624/pr.14624.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>- Lo derechos laborales de los trabajadores de la cinematografía argentina</p>
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>En la investigación se hace un análisis de la realidad laboral de los trabajadores del rubro cinematográfico argentino, haciendo énfasis a los distintos problemas que se atraviesan en el día a día, pero que normalmente no se analizan ni se discuten debido a que, a través de los años, se ha normalizado una forma de operar informal en el trabajo en el cine; además, se hace un análisis de la realidad económica y productiva de la actividad poniendo especial atención a los últimos años, en los que se han creado nuevas leyes que dan mejor protección a los trabajadores; también se revisan las heterogeneidades en la segmentación técnica y jerárquica, cómo esta influye en la segregación sexual del trabajo, tanto de forma vertical, como horizontal; en este sentido, en la industria cinematográfica siempre ha existido muy poca participación de la mujeres, salvo en algunas especialidades específicas, como es el caso de maquillaje o alimentación,</p>

	<p>pero en años recientes se ha promovido la incorporación de las mujeres en todas las áreas, antes negadas a ellas; asimismo, en las jerarquías también se promueve un comportamiento mucho más horizontal, sin desmerecer las especialidades o las responsabilidades de cada profesional. Finalmente, se hace un análisis sobre el desarrollo evolutivo de las condiciones laborales y los mecanismos de regulación, enfatizando la participación de los sindicatos en todos los procesos que buscan lograr reivindicaciones; con estos sistemas gremiales, los trabajadores han encontrado una forma de resolver varios de los problemas más urgentes en la relación laboral con sus empleadores.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Se concluye que, el período en el que se centra la investigación es entre los años 2003 al 2017. En este lapso de tiempo ha habido un notorio incremento de la actividad cinematográfica en Argentina, gracias a las nuevas leyes que han promovido la participación de los apoyos estatales, asimismo, el proceso de formalización que se impulsa desde las políticas estatales, pero también, desde los gremios sindicales; las modificaciones en las leyes en períodos Kirchneristas fueron fundamentales para que estos desarrollos se llevaran a cabo, a pesar de que existe una gran fuerza de parte de empresas extranjeras que tienen dominado el mercado. Además, se pudo comprobar que gracias al apoyo de los sindicatos y de las nuevas leyes se pudo reactivar la negociación salarial para lograr paritarias anuales y volver a tener una jornada laboral convencional (8 horas), eliminando, en la mayoría de los casos, comportamientos abusivos y fraudulentos por parte de algunas empresas productoras que encontraban, en los vacíos legales, y en la desorganización de los trabajadores, un clima adecuado para la mala praxis. Al mismo tiempo, también, con el apoyo de los sindicatos y de toda la comunidad de trabajadores de la cinematografía y el audiovisual se visibilizaron los casos de segregación sexual, la cual se busca erradicarla, algo que está en proceso de ejecución.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 02

Título: “Los derechos laborales en la producción cinematográfica peruana, 2022”

Autor: Oscar Ludeña Santana

Objetivo específico 1: Analizar, cómo una legislación laboral específica podría contribuir a mejorar las condiciones de los trabajadores de la producción cinematográfica peruana

Fecha: 06 de octubre de 2022

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Límites de la flexibilización laboral. La gravitación de la acción sindical en la producción argentina de cine publicitario.</p> <p>Autora: María Noel Bulloni</p> <p>País: Argentina</p> <p>Año: 2012</p> <p>https://www.aacademica.org/000-097/326.pdf</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<ul style="list-style-type: none">- Estudio que busca analizar el accionar sindical sobre la regulación del trabajo en el sector de producción de cine publicitario argentino (SPCP).
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>En la investigación se hace un análisis de las tendencias productivas y organizativas observadas en el sector de producción de cine publicitario argentino (SPCP), las que son muy similares a los usados en otros modelos de producción cinematográfico de ese país, como el del cine de largometraje y la televisión, pero que normalmente no se analizan ni se discuten. Por otro lado, este sector de la producción cinematográfica está orientado a la producción de contenidos a pedido del rubro publicitario, dicho de otra manera, el SPCP funciona a partir de un modelo de sub contratación con un proceso productivo más grande que involucra a otras empresas, como las empresas publicitarias y aquellas que contratan sus servicios. A través de este estudio se puede comprobar que el accionar sindical constituye un mecanismo de regulación</p>

	<p>laboral de gran importancia para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. En ese mismo sentido, el estudio revisa tres momentos históricos en los que se dieron cambios en las leyes laborales que favorecieron o precarizaron la condición laboral del rubro cinematográfico y audiovisual: el primero, de institucionalización y/o consolidación, instaurado en el año 1975, en el que se promovieron una serie de leyes que buscaban defender los derechos de los trabajadores con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y de vida, esto se vio automáticamente reflejado en la calidad de las producciones argentinas, al mismo tiempo que, el crecimiento internacional del cine argentino cobró gran relevancia; un segundo momento en el que se dio un retraimiento durante los años 90, en este período de tiempo se anularon muchos de los derechos adquiridos por los trabajadores precarizando sus condiciones, lo que se reflejó en la calidad y cantidad de las obras realizadas, trayendo como consecuencia la contracción del mercado, al punto de casi hacerlo invisible a nivel internacional; y, el tercero, a partir de los primeros años del presente siglo, en el que se puede observar un resurgimiento sindical, a través del cual se volvieron a conseguir derechos para los trabajadores, en un nuevo contexto social, y con este nuevo esfuerzo por parte de los gremios y por las políticas sociales del Estado, se pudo lograr revalorar y relanzar el cine argentino, el cual está volviendo a tener gran relevancia a nivel mundial, elevando la calidad de los contenidos de las obras a niveles internacionales.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Se concluye que la participación de los sindicatos es fundamental para el desarrollo de la actividad cinematográfica, que, no solo vela por los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, sino que, también, promueve la formalización del sector, construyendo espacios en los que la relación empleador-empleado es más justa, dándole así mejores condiciones laborales a quienes trabajan en el rubro del cine y el audiovisual, en todas sus ramas, sea: publicitario, cinematográfico o televisivo. El establecimiento de límites a las jornadas laborales y la estandarización de los procesos en las diferentes especialidades ha logrado que haya una elevación en la especialización de los trabajadores, permitiendo que la calidad de las obras cinematográficas sea cada vez mejor y más competitiva a nivel internacional, lo que demuestra la elevación de las condiciones laborales en el rubro. Además, se han logrado avances en los beneficios sociales, entre ellos, la parte previsional. Finalmente, se puede apreciar que, al tener un sistema más formal se crean nuevas cadenas productivas y se estimula la inversión por parte de nuevos agentes en el sector, porque encuentran que es un espacio confiable para la inversión, todas estas razones se traducen en la elevación de las condiciones laborales, haciendo que esto repercuta notablemente en el desempeño y, como consecuencia, en la calidad de los contenidos.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL 03

Título: “Los derechos laborales en la producción cinematográfica peruana, 2022”

Autor: Oscar Ludeña Santana

Objetivo específico 2: Analizar, cómo, el derecho al trabajo digno puede conciliarse con una relación laboral temporal que tiene condiciones y jornadas atípicas en el rubro de la producción cinematográfica peruana

Fecha: 06 de octubre de 2022

FUENTE DOCUMENTAL	<p>Regulación de la vinculación laboral de los artistas: viabilidad, utilidad y pertinencia.</p> <p>Autor: Fabricio Gasca Millas.</p> <p>País: Colombia</p> <p>Año: 2019</p> <p>https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/45246</p>
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<ul style="list-style-type: none">- Estudio que busca analizar la realidad de los trabajadores del sector artístico en Colombia, y las limitaciones en el “Código sustantivo de Trabajo (C.S.T.)”, una opción paralela para trabajadores que no están dentro de la ley general de trabajo colombiana, el cual busca darles condiciones mínimas, entendiendo lo atípico y temporal del trabajo del arte.
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	<p>En la investigación se hace un análisis de las leyes laborales colombianas que protegen a las trabajadoras y trabajadores que laboran en actividades convencionales, los cuales están protegidos con todos los derechos que la ley de ese país ha establecido; pero también existe un “Código Sustantivo de Trabajo” (C.S.T.), el cual consagra los derechos y garantías para todas y todos los trabajadores</p>

	<p>del rubro artístico entre los que se encuentran los trabajadores de la cinematografía y el audiovisual; estos derechos son: el pago de un salario, auxilio de transporte, recargo por horas extras, horas diurnas, horas extras nocturnas, horas nocturnas, dominicales y festivas trabajadas, prima de servicio, cesantías, vacaciones, intereses de las cesantías (lo que en Perú conocemos como compensación por tiempo de servicios o CTS), cobertura en seguridad social en salud, seguridad social en pensiones, seguridad social en riesgos laborales y prestaciones adicionales como el subsidio familiar; todo esto con el objeto de darles condiciones dignas, sabiendo que el trabajo en el arte es temporal y atípico. Sin embargo, a pesar de que estos derechos básicos son un paso adelante en la protección de los trabajadores, no logra cubrir todas las necesidades que estos tienen, y en otros casos, esta ley puede ser letra muerta, por la no aplicación, debido a la informalidad en el sector, o la falta de reclamos por temor a la no contratación. Adicionalmente a esto, los sindicatos en Colombia ejercen presión para proteger los derechos de los artistas y exigir que se cumplan las condiciones mínimas laborales establecidas en el C.S.T.; y de esta manera reducir la precariedad en la que desarrollan sus actividades, asegurando el bienestar en el trabajo de las y los artistas.</p>
CONCLUSIÓN	<p>Se concluye que, la mejoría del Código Sustantivo de Trabajo (C.S.T.) es indispensable para seguir avanzando en el establecimiento de mejores condiciones laborales, pero también, en lo fundamental de la participación sindical en todos los procesos que buscan reivindicar los derechos de las trabajadoras y trabajadores, por medio de estos procesos se puede lograr equilibrar las desigualdades sociales, económicas y de poder que se hacen presentes en las relaciones jurídicos-laborales con quienes los emplean, y, de esta manera, obtener el reconocimiento de sus derechos. Una forma de dignificar el trabajo del artista es el reconocimiento de sus derechos, el cual se puede lograr con el acompañamiento de los gremios. Otras actividades que hacen estas agremiaciones para dignificar y elevar el trabajo de las y los artistas consiste en promover talleres de formación para mejorar sus capacidades, crear galerías de exposición para exhibir sus obras, formar mercados nacionales e internacionales, entre otras actividades, que buscan elevar las condiciones de vida de quienes son parte del quehacer artístico. Finalmente, con el apoyo de los gremios sindicales, se están formalizando los procesos en la cadena productiva, lo que beneficia a todo el colectivo, sean técnicos o escénicos. Esta nueva forma de trabajo está incentivando que haya empresarios interesados en invertir en el sector de las artes, en</p>

	<p>general, y principalmente en el cine y la televisión; incluso, en los últimos años, han llegado a Colombia varias productoras internacionales que ya están trabajando en el país.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Vargas Huamán Esaú
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente y experto en investigación de la Universidad César Vallejo
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autores de Instrumento: Ludeña Santana, Oscar Yvan

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92 %

Lima, 19 de agosto del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No 31042328 Telf.: 969415453

ESAU VARGAS HUAMÁN

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: Vilcabamba-Grau, 05/04/63
- 1.2. DNI: 31042328
- 1.3. Domicilio: Calle Gonzalo Pizarro N° 168-San Miguel
- 1.4. Teléfonos: 969415453
- 1.5. E-mail: eshuva11@hotmail.com
eshuva12@gmail.com



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Ingeniería Eléctrica	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	Bachiller en Ingeniería Eléctrica	1979	1985
Ingeniería Eléctrica	Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco	Ingeniero Electricista	1979	1985
Derecho	Universidad Tecnológica de los Andes de Apurímac	Bachiller en Derecho	1994	1998
Derecho	Universidad Tecnológica de los Andes de Apurímac	Abogado	1994	1998
Derecho	Universidad Inca Garcilaso de Lima	Magíster en Derecho Civil y Comercial	2002	2004
Derecho	Universidad Nacional Mayor de San Marcos de Lima	Egresado de Doctorado en Derecho y Ciencia Política	2012	2013

Colegio Prof. al que pertenece:	Colegio de Abogados de Apurímac	Colegiatura Nro. 300	Cond: Habilitado
---------------------------------	---------------------------------	----------------------	------------------

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	DTC	01/04/2009	Actualidad	Docente

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
OFICINA NACIONAL DE COOPERACIÓN POPULAR	SECRETARIO REGIONAL DE APURÍMAC	PÚBLICA	04/02/91	08/10/92
REGIÓN INKA	GERENTE GENERAL- DIRECTOR DE LA SUB-REGIÓN DE DESARROLLO DE APURÍMAC	PÚBLICA	19/10/92	02/10/92
OFICINA NNACIONAL DE COOPERACIÓN POPULAR	DIRECTOR	PÚBLICA	16/01/93	22/02/96
FONCODES	JEFE Y/O RESIDENTE, INSPECTOR Y SUPERVISOR DE OBRAS DE ELECTRIFICACIÓN	PÚBLICA	01/03/96	22/02/96
ENERGOPROJEKT HOLDING S.A.	ASESOR LEGAL	PRIVADA	22/10/01	28/02/04
ENERGOPROJEKT HOLDING S.A.	ABOGADO DEFENSOR	PRIVADA	22/10/01	28/02/09

IV. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA (UNIVERSIDAD)

Académica:

Nombre de la Universidad	Cargo desempeñado	Periodo de trabajo
UNIVERSIDAD VALLEJO	CÉSAR DOCENTE	Desde 01/04/09 hasta la actualidad

Administrativa:

Nombre de la Universidad		Cargo desempeñado	Periodo de trabajo
UNIVERSIDAD VALLEJO	CÉSAR	RESPONSABLE DEL PROYECTO VALLEJO EN SU COMUNIDAD (APRENDIZAJE-SERVICIO)	Desde 01/04/09 hasta 31/03/11
UNIVERSIDAD VALLEJO	CÉSAR	COORDINADOR ACADÉMICO SEDE COMAS-UCV	Desde 01/04/11 hasta 31/12/14
UNIVERSIDAD VALLEJO	CÉSAR	MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE HONOR	Desde 12/01/15 hasta 31/12/15
UNIVERSIDAD VALLEJO	CÉSAR	COORDINADOR ACADÉMICO EP DERECHO	Desde 01/01/18 hasta 31/08/18



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	TITULO DE INGENIERO ELECTRICIS TA Fecha de diploma: 21/11/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	BACHILLER EN INGENIERIA ELECTRICA Fecha de diploma: 13/01/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	INGENIERO ELECTRICIS TA Fecha de diploma: 21/11/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	ABOGADO Fecha de diploma: 24/09/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 11/08/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE LOS ANDES <i>PERU</i>
VARGAS HUAMAN, ESAU DNI 31042328	MAES TRO EN DERECHO CIVIL Y COMERCIAL Fecha de diploma: 24/01/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Calla Colana, Godofredo Jorge
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Catedrático de la UAP Universidad Alas Peruanas
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Ludeña Santana, Oscar ~~Yván~~

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.												x	
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.												x	
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													x
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												x	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												x	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												x	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												x	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												x	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													x

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si cumple

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 29 de agosto del 2022.



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI 25413288 Telf.: 950909327



CALLA COLANA GODOFREDO JORGE

Posdoctoral en Ciencias de la Educación, Doctor en Educación, Magíster en Gestión Educativa, Maestro en Mención Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación y por último estudios concluidos en Historia en la mención de Maestría. También es profesor en la Escuela de Posgrado de la PNP, es metodólogo de la Escuela Militar de cadetes de Chorrillos. Es miembro de Amnistía Internacional. Ha sido considerado en la Enciclopedia del Callao por sus méritos propios y condecorado como Docente del Bicentenario de la Región del Callao Es Profesor en Tutorías doctorales avanzadas en Multiversidad Mundo Real Edgar Morín, profesor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, profesor de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle- La Cantuta y docente de pre grado en la Universidad Alas Peruanas y la Universidad José Carlos Mariátegui (coordinador en investigación de Posgrado). Egresado en Derecho y Ciencia Políticas en la UNMSM, Poeta, escritor e investigador con 16 investigaciones o libros publicados.



Fecha de última actualización: 10-04-2022

ORCID

0000-0002-9801-9353



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 29/10/2019

DATOS PERSONALES

		Fuente
Apellidos :	CALLA COLANA	
Nombres:	GODOFREDO JORGE	
Género:	MASCULINO	
Nacionalidad:	PERÚ	
Página web personal:	http://magisteriodigno.blogspot.com	

EXPERIENCIA LABORAL

Institución	Cargo	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE	PROFESOR CONTRATADO	2020-03-01	A la actualidad
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	PROFESOR NOMBRADO	1984-04-01	A la actualidad
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	PROFESOR CONTRATADO	2014-11-01	A la actualidad
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE	PROFESOR CONTRATADO	2020-03-01	A la actualidad
MULTIVERSIDAD MUNDO REAL EDGAR MORIN	PROFESOR CONTRATADO	2015-01-01	A la actualidad
UJCM	PROFESOR CONTRATADO	2018-03-01	A la actualidad
UJCM	COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN POSGRADO UJCM	2019-04-01	A la actualidad
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS	PROFESOR DE CONTRATADO	2022-02-01	A la actualidad
ESCUELA DE POSGRADO PNP	PROFESOR DE CONTRATADO	2021-10-01	2021-12-01
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE	PROFESOR CONTRATADO	2018-04-01	2018-12-01

EXPERIENCIA LABORAL COMO DOCENTE

Institución	Tipo Docente	Tipo Institución	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACION ENRIQUE GUZMAN Y VALLE	Contratado	Universidad	Marzo 2022	A la actualidad
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS		Otros	Febrero 2022	A la actualidad
ESCUELA DE POSGRADO PNP	Contratado	Universidad	Octubre 2021	A la actualidad
UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE	Contratado	Universidad	Abril 2018	Diciembre 2018
UNIVERSIDAD JOSE CARLOS MARIATEGUI	Contratado	Universidad	Marzo 2018	A la actualidad
MULTIDIVERSIDAD MUNDO REAL EDGAR MORIN	Contratado	Universidad	Abril 2015	Abril 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Contratado	Universidad	Febrero 2014	A la actualidad
UNJFSC	Contratado	Universidad	Junio 2013	Diciembre 2015
MINISTERIO DE EDUCACIÓN	PROFESOR DE PRIMARIA NOMBRADO	Otros	Abril 1984	A la actualidad

EXPERIENCIA COMO ASESOR DE TESIS

Universidad	Tesis	Tesista(s)	Repositorio	Fecha Aceptación de Tesis
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	CESAR POMAZONGO ARROYO		Setiembre 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	REBECA MOSCOSO CHAGUA		Octubre 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	SIDNEY ARANGOITIA CHALCO		Octubre 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	ARMANDO MARTIN DIAZ ECHEGAY		Noviembre 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	Licenciado / Título	GERMAN AGUSTIN CONTRERAS SILVA		Noviembre 2016
MULTIVERSIDAD MUNDO REAL EDGAR MORIN, AC.	Doctorado	Julio Alberto Novoa Ruiz		Octubre 2016
UAP	Licenciado / Título	Marisela Lourdes Espinoza Gonzales		Febrero 2017
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	Licenciado / Título	LUIS ALFREDO BARTOLO GUILLEN		Agosto 2016
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	Licenciado / Título	MIGUEL PRADO ESPINOZA		Febrero 2017
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	Licenciado / Título	HAROLD DARIO ALEMAN GUZMAN		Abril 2017
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	Licenciado / Título	NICOLAZ MARTIN DIONICIO GUTARRA PEROCHENA		Junio 2017
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	Licenciado / Título	ALEX DAVILA GUEVARA		Junio 2017
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	Licenciado / Título	WILMER JOSÉ OBLITAS ZAVALETA		Junio 2017
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS	Licenciado / Título	Emely Helen Alemán Rodríguez		Julio 2017



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	BACHILLER EN EDUCACION HISTORIA Fecha de diploma: 17/01/1989 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	LICENCIADO EN EDUCACION HISTORIA Fecha de diploma: 31/03/1989 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: GESTION EDUCACIONAL Fecha de diploma: 29/08/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	MAESTRO EN EDUCACION EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. <i>PERU</i>
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION MENCION: CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/07/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
CALLA COLANA, GODOFREDO JORGE DNI 25413288	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 06/10/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 23/04/1979 Fecha egreso: 05/03/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i>

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Brito Diaz, Augusto Ramiro
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4. Autor de Instrumento: Ludeña Santana, Oscar Yván

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MÍNIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Está adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Está adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

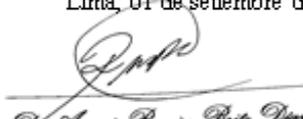
- El Instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SÍ
--

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 01 de setiembre de 2022.


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DINA - CONCYTEC
 DNI N° 15583068 Telf.: 992625223
DNI 15583068



BRITO DIAZ AUGUSTO RAMIRO

Docente investigador en el campo educativo y científico.



Fecha de última actualización: 22-03-2022



Conducta
Responsable en
Investigación

Fecha: 23/11/2018

DATOS PERSONALES

		Fuente
Apellidos :	BRITO DIAZ	
Nombres:	AUGUSTO RAMIRO	
Género:	MASCULINO	
Nacionalidad:	PERÚ	
Página web personal:	rabrid18@gmail.com	

EXPERIENCIA LABORAL

Institución	Cargo	Fecha Inicio	Fecha Fin
UNIVERS.NAC. JOSE FAUSTINO SANCHEZ CARRI	DOCENTE	1990-03-01	A la actualidad

EXPERIENCIA LABORAL COMO DOCENTE

Institución	Tipo Docente	Tipo Institución	Fecha Inicio	Fecha Fin
-------------	--------------	------------------	--------------	-----------

EXPERIENCIA COMO ASESOR DE TESIS

Universidad	Tesis	Tesista(s)	Repositorio	Fecha Aceptación de Tesis
-------------	-------	------------	-------------	---------------------------

EXPERIENCIA COMO EVALUADOR Y/O FORMULADOR DE PROYECTOS

Año	Tipo de proyecto	Entidad financiadora	Metodología de evaluación	Monto proyecto (USD)
-----	------------------	----------------------	---------------------------	----------------------

DATOS ACADÉMICOS

Grado	Título	Centro de Estudios	País de Estudios	Fuente
MAGISTER	MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN	PERÚ	
LICENCIADO / TÍTULO	LICENCIADO EN EDUCACION, ESPECIALIDAD: LENGUA Y LITERATURA	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN	PERÚ	
BACHILLER	BACHILLER EN EDUCACION	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN	PERÚ	
DOCTORADO	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN	PERÚ	
BACHILLER	BACHILLER EN DERECHO	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	PERÚ	

IDIOMAS

#	Idioma	Lectura	Conversación	Escritura	Lengua Materna
1	INGLES	BÁSICO	BÁSICO	BÁSICO	NO
2	FRANCES	BÁSICO	BÁSICO	BÁSICO	NO

PRODUCCIÓN CIENTÍFICA

Tipo Producción	Título	Primer autor	Año de Producción	DOI	Revista	Fuente	Cuartil de ScimagoJR o JCR*
-----------------	--------	--------------	-------------------	-----	---------	--------	-----------------------------

* Sólo se presentan los cuartiles para la producción tipo artículos y review.

** Cuartil no disponible para el año de la publicación.

*** La revista no tiene cuartil en el año de la publicación.

OTRAS PRODUCCIONES

Tipo de Producción	Título	Año de Producción	Título de la fuente
--------------------	--------	-------------------	---------------------

PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

Título	Descripción	Fecha de Inicio	Fecha Fin	Inv. Principal	Área OCDE
LA AUTOESTIMA Y SU INCIDENCIA EN EL DOMINIO COGNOSCITIVO EN LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MERCEDES INDACOCHEA DEL DISTRITO DE HUACHO EN EL 2017	LA AUTOESTIMA Y SU INCIDENCIA EN EL DOMINIO COGNOSCITIVO EN LOS ESTUDIANTES DEL QUINTO GRADO DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA MERCEDES INDACOCHEA DEL DISTRITO DE HUACHO EN EL 2017	Enero 2017	Diciembre 2017	LINDO OYOLA HENRY FREDDY	Ciencias Sociales

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
BRITO DIAZ, AUGUSTO RAMIRO DNI 15583068	MAESTRO EN DOCENCIA SUPERIOR E INVESTIGACION UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 12/10/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
BRITO DIAZ, AUGUSTO RAMIRO DNI 15583068	LICENCIADO EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 10/09/1992 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
BRITO DIAZ, AUGUSTO RAMIRO DNI 15583068	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/03/1992 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
BRITO DIAZ, AUGUSTO RAMIRO DNI 15583068	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 03/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/12/2008 Fecha egreso: 01/03/2018	UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN <i>PERU</i>
BRITO DIAZ, AUGUSTO RAMIRO DNI 15583068	BACHILLER EN DERECHO Fecha de diploma: 28/09/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/08/2014 Fecha egreso: 28/02/2019	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VARGAS HUAMAN ESAU, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis titulada: "Los derechos laborales en la producción cinematográfica peruana, 2022", cuyo autor es LUDEÑA SANTANA OSCAR YVAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 16 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VARGAS HUAMAN ESAU DNI: 31042328 ORCID: 0000-0002-9591-9663	Firmado electrónicamente por: VARGASHU el 16-12- 2022 16:26:34

Código documento Trilce: TRI - 0491423