

tomo 8

# TRABAJAR EN LA INDUSTRIA FÍLMICA:

experiencia laboral y costos subjetivos



Coordinado por:  
Edgar Belmont Cortés  
Cristián Calónico Lucio

**PR CINE**  
Ciudad de México



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA  
DE QUERÉTARO

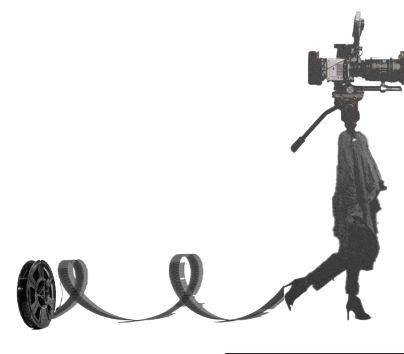
## TRABAJAR EN LA INDUSTRIA FÍLMICA:

*experiencia laboral y costos subjetivos*

tomo 8

Investigación colaborativa

Aiko Alonso  
Edgar Belmont  
Cristián Calónico  
Claudia Garibaldi  
Claudia Loredo



## GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

**Martí Batres Guadarrama**

Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

**Argel Gómez Concheiro**

Encargado de Despacho de la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México

**Cristián Calónico Lucio**

Director General del Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano en la Ciudad de México

**Elizabeth Rodríguez Lira**

Coordinadora de Operación y Proyectos del Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano en la Ciudad de México

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

**Dra. Silvia Lorena Amaya Llano**

Rectora

**Dra. Oliva Reséndiz Hernández**

Secretaria Académica

**Dr. José Salvador Arellano Rodríguez**

Director de la Facultad de Filosofía



Trabajar en la industria fílmica: experiencia laboral y costos subjetivos  
Primera edición, septiembre 2024.

D.R. © Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano en la Ciudad de México (PROCINECDMX)  
República de Chile No. 8 Primer Piso, Col. Centro, Alcaldía Cuauhtémoc, C.P. 06000, Ciudad de México, México.

Serie: Cine, pantallas y públicos  
ISBN: 978-607-98843-0-7

ISBN: 978-607-69902-2-3

Esta edición y sus características son propiedad del Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano en la Ciudad de México.

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio (electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros) sin autorización previa y por escrito de los titulares de los derechos de autor. La infracción de dichos derechos puede constituir un delito contra la propiedad intelectual.

Publicación gratuita, prohibida su comercialización.

**Coordinación:**  
Cristián Calónico Lucio



Edgar Belmont Cortés

**Coordinación editorial:**  
Elizabeth Rodríguez Lira

**Autores y autoras**

Itzel Aiko Alonso Anaya  
Claudia María José Garibaldi Toledo  
Claudia Elena Loredó Ibarra  
Cristián Calónico Lucio  
Edgar Belmont Cortés

**Diseño editorial y Portada:**  
Eduardo Macchetto Jiménez  
Ana Paulina Esparza Posada

Publicación gratuita, prohibida su comercialización.  
Hecho e impreso en México.

# ÍNDICE

<b>Presentación.</b> <i>Cristián Calónico</i>	8
<b>Introducción</b> <i>Cristián Calónico y Claudia Loredó</i>	10
¿Quiénes trabajan en la industria cinematográfica de la Ciudad de México?	11
<b>I El contexto. La lógica gerencial y las industrias creativas.</b> <i>Edgar Belmont</i>	18
Breve caracterización de la industria cinematográfica hoy en día	30
El artista y el emprendedor en el marco del capitalismo contemporáneo	38
a) Autónomos, flexibles, resilientes	39
<b>II La experiencia laboral, el trabajo bajo tensión.</b> <i>Edgar Belmont</i>	46
Los significados de trabajar por proyectos	50
a) Gestionar la incertidumbre, crear redes	54
b) Aprender y ganar experiencia	63
c) Aprender a negociar, poner en valor el trabajo	67
<b>III Las dificultades para construir carrera.</b> <i>Edgar Belmont</i>	78
Cuidar el vínculo subjetivo con el trabajo	81
La salud física y mental, campo de disputa	84
<b>Apuntes para la conclusión: Cambiar las reglas del juego ¿cómo?.</b> <i>Edgar Belmont</i>	98
<b>Bibliografía</b>	107
<b>Posfacio</b> El cine no es universal sin nosotras. <i>Aiko Alonso y Claudia Garibaldi</i>	112

# PRESENTACIÓN

Una de las principales preocupaciones de PROCINECDMX desde que llegamos en el 2019, ha sido el buscar las formas y las estrategias para disminuir y terminar con la violencia de género en el medio audiovisual en general y la industria cinematográfica en particular, es así, que a lo largo de estos años hemos emprendido una serie de acciones e iniciativas para contribuir a que esto suceda, no ha sido fácil, nos hemos encontrado con una gran cantidad de obstáculos legales y formales para lograrlo; también es cierto que hemos aprendido mucho gracias al apoyo de las especialistas en cuestiones de género del Instituto Nacional de las Mujeres, de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, del Centro de Capacitación Cinematográfica y de la Secretaría de Cultura de la Ciudad de México, entre otras.

El camino emprendido está narrado a detalle en la introducción de este libro, por lo que en esta presentación pondré más énfasis en hacer una reflexión sobre el resultado obtenido después de cinco años de trabajar en este sentido. Este libro representa el resultado del trabajo realizado y pareciera que sus conclusiones se salen de los objetivos originales que lo motivaron, pero no es así, me explico: al profundizar en las condiciones de trabajo en la industria cinematográfica nos encontramos con que no existen datos que nos permitan tener un panorama lo suficientemente amplio que constituya la base para avanzar en estudios particulares en el medio. En el caso particular de la violencia hacia las mujeres, la información más completa es la que contiene el Anuario Estadístico del Cine Mexicano publicado por el Instituto Mexicano de Cinematografía, la cual está basada solo en una parte de la producción audiovisual de nuestro país; si bien, la información que contiene es mayor cada año, aún resulta insuficiente para tener una radiografía completa del medio, por lo que continúa siendo un asunto pendiente en el que las instituciones públicas relacionadas con el medio audiovisual tendríamos que avanzar para tener una base de información sólida que sustente la elaboración de políticas públicas.

Al encontrarnos con este panorama nos vimos en la necesidad de conocer, a través de una encuesta, las condiciones laborales reales del medio audiovisual, incluida la violencia de género. Intentando llegar a varios sectores, esta encuesta se distribuyó de manera virtual y de manera presencial en mesas que fueron

instaladas en espacios donde trabajan y/o estudian equipos relacionados directamente con el quehacer audiovisual, tales como los Estudios Churubusco, la Escuela Nacional de Artes Cinematográficas, y los canales de televisión Capital 21, y Canal 22. En total se obtuvieron 540 respuestas, las cuales podemos considerar representativas del sector de acuerdo a los expertos que nos ayudaron en su diseño.

Respecto a esto último, el diseño de la encuesta fue resultado de varias reuniones de trabajo, en algunas de las cuales participé, y en las que Claudia Loredó, del equipo de PROCINECDMX, Edgar Belmont, experto en Sociología del Trabajo, de la Universidad Autónoma de Querétaro, y Claudia Garibaldi y Aiko Alonso de La Gremia, definieron preguntas y el enfoque de la encuesta. Los resultados de la misma son la base para este libro.

El lector se encontrará con tres apartados: el primero es la Introducción, que da cuenta de las motivaciones de PROCINECDMX y el camino recorrido para llegar a buen puerto con esta publicación; el segundo es el que da un soporte metodológico-conceptual a la investigación, la interpretación de resultados analizando la transformación de los sistemas de producción y consumo de los productos audiovisuales en el marco del capitalismo actual, así como sus repercusiones en el mundo laboral; el tercero es un Posfacio con una perspectiva de género que da cuenta de la situación actual de las mujeres en el medio audiovisual y su posición en relación a los cambios importantes y necesarios que deben suceder en su interior.

Desde nuestro punto de vista, esta investigación abre una serie de inquietudes e interrogantes para que otras instituciones gubernamentales, universidades, gremios, colectivas e integrantes de la comunidad audiovisual en lo individual, continúen por este camino; el cual era importante iniciar para avanzar y profundizar en aspectos concretos que permitan cambiar una serie de reglas no escritas, que se viven en el medio audiovisual y que provocan precariedad económica, afectaciones a la salud y distintas violencias de género y laborales a su interior.

Esperamos haber cumplido con uno de los objetivos que nos trazamos desde nuestra llegada a PROCINECDMX en el año 2019: contribuir a la erradicación de las violencias de género en la industria audiovisual.

Cristián Calónico



# INTRODUCCIÓN.

## ¿QUIÉNES TRABAJAN EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO?

Cristián Calónico y Claudia Loreda  
PROCINECDMX

La Industria Cinematográfica de la Ciudad de México es muy diversa. Existen grandes producciones de películas con gran presupuesto y equipos de trabajo que, muchas veces, abarcan a cientos de personas; y otras veces hay películas que cuentan con crews de tres o cuatro integrantes y con muy pocos recursos financieros.

Citando al *Anuario Estadístico de Cine Mexicano IMCINE 2023* vemos que hay 11 mil 846 personas involucradas en la producción cinematográfica o audiovisual, que generaron con su trabajo un ingreso en taquilla de 14 mil 775 millones de pesos en complejos cinematográficos comerciales, obtenidos de la venta de 9.3 millones de boletos.

Ahora bien, 263 títulos mexicanos, incluidos los de las plataformas digitales, acumularon más de 2 mil 532 millones de horas vistas. De todas las plataformas digitales que existen, 34 exhiben contenido mexicano, y estas mismas produjeron 24 largometrajes, sin embargo, la presencia de largometrajes mexicanos en plataformas digitales tiene un total de 3 mil 518 producciones.

Con estas cifras podemos observar que la industria cinematográfica mexicana genera numerosos recursos y emplea a muchas personas, y que cuenta con dinero suficiente para pagar adecuadamente, para poder hacer modificaciones en sus horarios de llamado y, así, evitar la precariedad laboral.

# INTRODUCCIÓN.

## ¿QUIÉNES TRABAJAN EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO?

A la par de estas ganancias y grandes producciones, existen producciones más pequeñas que, muchas veces, se hacen con recursos propios y sin ganancias, pero que también contribuyen a que el cine mexicano haya llegado a tener, durante el 2023, 607 premios nacionales y 189 premios internacionales.

## II

En noviembre de 2019, en el marco de las Jornadas de Activismo Contra la Violencia hacia las Mujeres y la Declaratoria de Alerta por Violencia contra las Mujeres -decretada por el Gobierno de la Ciudad de México-, desde el Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano en la Ciudad de México (PROCINECDMX) propusimos la firma de una Carta Compromiso para la Creación del Protocolo Contra las Violencias de Género en la Industria Audiovisual, la cual se presentó en las instalaciones de la Cineteca Nacional con la participación de diferentes instituciones, asociaciones, organizaciones y colectivas de cineastas.

En 2021, se realizó el Foro Cine contra las Violencia y comenzaron las grabaciones de la serie documental *Resistencias Filmicas*, integrada por cinco capítulos que abordan -a partir de los testimonios de 55 cineastas- el tema de las violencias de género en la industria audiovisual. El primer capítulo se estrenó en diciembre de 2021 y los cuatro restantes se presentaron durante el año 2022. Estas actividades han reflejado nuestra preocupación de que -desde el Fideicomiso PROCINECDMX- se discuta y se definan mecanismos que aseguren la igualdad de género y la no violencia en el sector audiovisual.

Posteriormente, convocamos a entes públicos, instituciones, asociaciones y organizaciones sociales para presentar de manera colectiva la Red Interinstitucional por la Igualdad de Género en la Comunidad Audiovisual de la Ciudad de México. Esta Red nace por la necesidad de articular y de impulsar una agenda a favor de los derechos de las mujeres y la igualdad de género en la comunidad audiovisual de la Ciudad de México.

La Red está comprometida con los principios de actuación y el desarrollo de una estrategia marco para la promoción de: La Igualdad, La No Discriminación y la Vida Libre de Violencias contra las Mujeres en la Comunidad Audiovisual de la Ciudad de México.

La Red Interinstitucional se creó en diciembre de 2022 por la Academia

Mexicana de Artes y Ciencias Cinematográficas A.C., la Cámara Nacional de la Industria Cinematográfica, Canal Catorce, Canal 21, Canal 22, el Centro de Capacitación Cinematográfica, A.C., la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México II Legislatura, Estudios Churubusco Azteca S.A, el Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano en la Ciudad de México, el Instituto Mexicano de Cinematografía, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Desde estas instancias se busca promover campañas y actividades que contribuyan a la construcción de una cultura de igualdad, al respeto a los derechos humanos y a la cero tolerancia hacia la violencia de género, así como un clima laboral libre de agresiones. En esencia, se busca promover una cultura de prevención de la violencia de género mediante acciones formativas e informativas de sensibilización y capacitación e implementar acciones de prevención necesarias en la comunidad audiovisual de la Ciudad de México.

En el marco de estas iniciativas, *La Gremia - Red de mujeres en el cine y la TV*, liderada por las cineastas mexicanas Aiko Alonso y Claudia Garibaldi, se acercó a PROCINECDMX para proponernos la sistematización de información sobre las condiciones laborales que imperan en la industria audiovisual, por medio de una encuesta que recopilara la experiencia de lxs trabajadorxs, pero que también fuera la base para la construcción de un tarifario referencial de sueldos y salarios para la comunidad cinematográfica en México que propiciara una mejor cultura laboral.

Ante la cantidad de casos denunciados sobre violencia de género en los espacios de trabajo, es clara la necesidad de debatir sobre las formas en las que se hace cine en México, la importancia de dignificar el trabajo en la industria cinematográfica, la pertinencia de cuestionar las lógicas que enmarcan el trabajo, la ausencia de protección laboral, de derechos y de prestaciones, así como la constante lucha de lxs trabajadorxs por salvaguardar sus empleos, muy en contra de su integridad y salud mental.

Ante la urgencia de recabar y de sistematizar información sobre las condiciones laborales de las y los integrantes de la industria cinematográfica en la Ciudad de México, se constituyó un equipo de trabajo encargado de desarrollar una investigación colaborativa con la incorporación del

apoyo institucional de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), a través del Laboratorio Análisis de Controversias adscrito al Centro de Investigaciones Interdisciplinarias de la Facultad de Filosofía, con el personal de PROCINECDMX y la colaboración de la Colectiva de *La Gremia - Red de mujeres en el cine y la TV*. Desde el inicio, en 2023, que comenzamos a trabajar en este proyecto, constatamos que no existe una base de datos confiable sobre la población que se dedica a las artes y a la cultura en general, y que impera un profundo desconocimiento sobre las condiciones del personal que labora en el medio audiovisual con relación a los sueldos, a la negociación de honorarios, a las prestaciones, a los contratos, etc. Este vacío de información alimenta la opacidad sobre las condiciones laborales de las personas que colaboran en la industria fílmica.

Por ello, es que emprendimos la tarea de hacer un diagnóstico para explicar las brechas laborales que existen en el medio audiovisual y para reafirmar la importancia de mantener una perspectiva de género en el análisis de las condiciones laborales, para que múltiples experiencias den cuenta de que la vulnerabilidad de las mujeres y de las disidencias sexogenéricas son una condición y no una probabilidad, y que las prácticas sexuadas -que imperan en el medio audiovisual- contribuyen a perpetuar la discriminación y la violencia.

Esta situación es aún más problemática considerando que México es un país “atractivo” para la industria audiovisual y que existe una presión por producir materiales fílmicos y seriales televisivos de calidad a bajos costos. Pero, también al considerar que existe una ausencia de mecanismos de regulación en el medio audiovisual y una desprotección de trabajadorxs bajo el supuesto de que se enmarcan en el estatus de trabajadorxs libres (autónomxs, flexibles).

Por ello, a partir de realizar y sistematizar entrevistas etnográficas a cineastas, organizar y posteriormente sistematizar los testimonios del **Foro Contra las Violencias Laborales en la Industria Cinematográfica de la CDMX** y aplicar la encuesta **El trabajo en la industria cinematográfica. Trayectorias y experiencia laboral**, pudimos constatar lo siguiente:

- Quienes trabajan en la industria audiovisual de la Ciudad de México son mayoritariamente hombres cisgénero con un rango de edad de entre 35 y 44 años. El grupo de personas

que se identifican como mujeres cisgénero es menor y las personas no binarias representan un porcentaje mínimo. Con estos números podemos entender por qué la brecha de género es tan sustancial y por qué la perspectiva de género es una visión poco incluida en las actividades, narrativas y derechos de lxs trabajadorxs del cine.

- 7, 14 y 24 años de experiencia son los años que la mayoría de personas que entrevistamos tienen en la industria audiovisual, es decir, la experiencia con la que cuentan refleja un conocimiento amplio de su área laboral y del medio. Estas cifras también nos muestran que las personas ingresan muy jóvenes a trabajar, hayan o no tenido estudios formales de cine. Un gran porcentaje de todxs a quienes entrevistamos dice tener entre 10 y 20 años de trabajo.

Aquí mismo podemos ver que la industria audiovisual es flexible en cuanto a edades se refiere, reconoce la experiencia y trayectoria y no reproduce las prácticas de otras industrias en donde se deshecha a la población por edad.

- Sin embargo, haciendo referencia a los años en que se labora en la industria audiovisual, la premisa que resalta en las condiciones de trabajo es la de *“aguantar todo mientras se está aprendiendo o estar agradecido(a) por la oportunidad de hacer lo que les apasiona”*. Entonces, si bien la industria audiovisual no expulsa en su mayoría a trabajadorxs, sí les obliga a adaptarse a las condiciones si se quiere seguir siendo parte de ella.
- Lo anterior va encadenado con la idea de que el trabajo en la industria audiovisual responde a un criterio de eficiencia, pero también a *lazos de reciprocidad y de complicidad*. El trabajo se consigue por *relaciones hechas en la escuela o con excompañeros de trabajo o excolegas de otros proyectos cinematográficos*.
- Aunque quienes respondieron a nuestras preguntas coinciden en tener entre 10 y 20 años de experiencia en la industria audiovisual, la mayoría se ha quedado sin un proyecto durante más de 3 meses, pero nadie comenta que



estos tres o más meses no significan estar *desempleado* ni tampoco lo reconocen como *tiempo sin encontrar trabajo*; es decir, que pareciera que este tiempo en donde no tienen ningún proyecto es una dinámica común y normalizada en la industria audiovisual. Ahora bien, el porcentaje de quienes siempre trabajan es más o menos similar:

- El 46% (en promedio) de las personas que tiene entre 25 y 44 años señalaron que al trabajar en el medio *han experimentado inestabilidad económica*. Es decir, que aunque no reconozcan que han estado desempleados, sí reconocen que esta situación no les permite tener estabilidad financiera.
- El 90% de la población -independientemente de sus años de experiencia, horas extenuantes de trabajo, horarios sin límite de llamado- señaló que no recibe un pago por las horas extra. Su salario acordado por cada proyecto incluye las horas que sean necesarias para sacar adelante el proyecto.
- Todos reconocen que hay un trato desigual según la jerarquía.
- Estrés, angustia y consumo de drogas es lo que más se vive en la industria audiovisual.
- Las mujeres fueron quienes reconocieron que sufren continuamente de tristeza, depresión y frustración. Esta respuesta no sabemos si depende de que a los hombres se les ha enseñado a no reconocer ciertas condiciones anímicas o se debe a que las mujeres comentan mucho más sus estados de ánimo o tienen expectativas más empáticas de su trabajo. Quizás esto tenga que ver con que el 87% de las mujeres considera que no hay soportes colectivos que se apoyen en la empatía y solidaridad, pero verbalizan la necesidad de apoyarse colectivamente, y los hombres no lo hacen. Incluso, en ningún momento expresan su intención de tener algún soporte legal o de apoyo de colegas.
- Enunciar situaciones de injusticia o malas condiciones

laborales donde han recibido trato injusto son factores que han contribuido a un malestar laboral y a querer dejar la industria audiovisual por completo, sin embargo, muy pocas personas reconocieron que dejarían la industria, aunque tuvieran problemas de salud mental.

- ¿Y por qué mencionamos los problemas de salud mental? Porque la depresión, tristeza y frustración son estados anímicos que permean a casi toda la población laboral de la industria audiovisual.
- En cuanto a los recursos financieros que se utilizan para emprender un proyecto, la mayoría contestó que se hace con dinero privado, pero pocos saben si ese capital privado que se está usando se obtiene mediante una productora como intermediaria, entre recursos públicos y el proyecto, o bien, si el proyecto en sí es autofinanciable y vendible y genera sus propios recursos.

Estas cifras y respuestas nos muestran un escenario de trabajo de la industria cinematográfica en la Ciudad de México, no solamente muy heterogénea y diversa, sino también que la construcción por la mejora de las condiciones laborales de esta comunidad está en proceso y debe realizarse profundamente y en colaboración no sólo con instituciones públicas, sino con todas y todos los integrantes de la comunidad audiovisual de la CDMX: festivales, casas productoras, colectivos, sindicatos y asociaciones.

Esperamos que este libro sea el primer paso hacia la igualdad y protección de derechos laborales de la industria cinematográfica mexicana.



**I. EL  
CONTEXTO.**  
LA LÓGICA GERENCIAL Y LAS  
INDUSTRIAS CREATIVAS

# I. EL CONTEXTO

## LA LÓGICA GERENCIAL Y LAS INDUSTRIAS CREATIVAS



Edgar Belmont

Universidad Autónoma de Querétaro

El consumo y producción de material audiovisual ha cambiado significativamente en las últimas décadas, ello responde a los cambios tecnológicos, pero también a la movilidad del capital. El desarrollo de las plataformas de *streaming* (Netflix, Prime-video, HBO, MUBI, ViX y Apple TV, entre otras) corresponde con la construcción de mercado global audiovisual y con cambios culturales que se apoya con la circulación de materiales fílmicos en una escala global, pero también con el empuje de un modelo de negocios que se apoya en las herramientas gerenciales y de una narrativa que se ha creado alrededor de las industrias creativas.

Evidentemente, hablar de industrias creativas es polémico en tanto que los imperativos de la competitividad y las exigencias productivas se imponen en la gestión de los proyectos<sup>1</sup>. Este empuje cobra fuerza en el marco del capitalismo contemporáneo, donde las figuras del trabajador independiente (*freelancers*) y del emprendedor abren una discusión intensa sobre la regulación del empleo.

El trabajo de creación está inmerso en una tensión permanente por lo que, en este espacio, nos ocupamos de las paradojas que se construyen en el medio audiovisual en el marco del dominio de una lógica gerencial en la gestión de los proyectos.

No hay duda, entonces, de que los “modelos” de negocio en la producción de

---

1. En este documento estaremos usando la expresión **industria creativa** para resaltar que es un modelo de negocio que se apoya de las herramientas gerenciales.

filmes ha cambiado, y que las nuevas generaciones de cineastas se confrontan a nuevas realidades atravesadas por la dinámica de la mundialización económica, la movilidad del capital (en la búsqueda de espacios propicios para expandir el mercado), los ajustes en la organización y la gestión de los proyectos y los cambios ideológicos que acompañan la recomposición del Estado y del capitalismo.

Es notoria la construcción de una nueva narrativa alrededor de las industrias creativas, que se apoya en el impulso de políticas territoriales que buscan atraer el capital y los talentos.

El anuncio de la creación del clúster audiovisual en el Valle de México (noviembre de 2023) replica la narrativa que se creó alrededor de la economía del conocimiento, de la innovación, la competitividad y del trabajo independiente (Gobierno de la CDMX, 2023). Nuestro argumento es que los cambios en la política cultural y el retraimiento del Estado en la regulación de medio audiovisual apuntalan el modelo gerencial en la producción de bienes y servicios culturales, y que el dominio de las plataformas se apoya en el modelo de trabajar por proyecto y en los imperativos de producir contenidos de calidad y a bajo costo, pero también que esta lógica gerencial -en las industrias creativas- produce costos subjetivos que deben ser gestionados por lxs trabajadorxs ante la fragilidad de los colectivos y de los soportes institucionales.

La gramática de la competitividad se expande en el campo de los bienes culturales, y las plataformas de *streaming* ejercen una presión sobre el trabajo. Los creadores de contenidos audiovisuales expresan su malestar frente a las estrategias comerciales que apuntalan la producción de filmes destinados a un mercado global. En este contexto, la transformación de las actividades artísticas y culturales ponen a prueba a las personas y, con ello, el sentido del trabajo.

Al ocuparnos de la organización por proyecto, daremos cuenta de la crítica de las personas a las prácticas que se han instituido en el medio. Tenemos claro que existe una reivindicación del cine comunitario o de una dimensión ética-política en la creación de los discursos fílmicos, es decir, que un proyecto fílmico se convierte en un proyecto de vida en el que se reivindica la idea de autonomía.

Un proyecto independiente supone anteponer el valor expresivo de la obra frente a cualquier otra dimensión. Pareciera entonces que la fuente de financiamiento sí importa, al igual que el margen de libertad de las o los creadores.

Por ahora, nuestra atención está en comprender las lógicas de reconocimiento y de retribución que dominan en la “industria filmica”. Para ello, echamos mano de una metodología mixta al generar datos cuantitativos y cualitativos en el estudio de las tensiones vividas en el lugar de trabajo y la experiencia laboral.

El origen de esta investigación se encuentra en la crítica que expresan las jóvenes cineastas a las múltiples violencias que se construyen en el medio audiovisual, y al señalar que es más difícil (para las mujeres) construir y consolidar una carrera ascendente en el medio. Esto nos condujo a indagar sobre la administración de los proyectos y la organización del trabajo, sobre los vínculos que se construyen con la actividad y sobre las relaciones que se crean en el lugar de trabajo.

Al momento de conceptualizar este proyecto, las huelgas de actores y de guionistas que se desarrolló en Estados Unidos (2020) daban cuenta también del malestar y descontento sobre las innovaciones tecnológicas y gerenciales que se instrumentalizan en industria filmica y que reducen el margen de negociación de lxs trabajadorxs.

En México, en el marco de la pandemia y la aplicación de medidas sanitarias, integrantes del gremio de trabajadoras de las artes y de la cultura (en general) expresaron con mayor fuerza (en diversos foros) las condiciones de inestabilidad laboral que enfrentan y que les impide desplegar el trabajo creativo y consolidar su trayectoria artística. Detrás de esta demanda, diversos colectivos se constituyeron para reivindicar el diseño de políticas que estén acordes con el derecho a la cultura y la protección de los y las trabajadoras, pero también al demandar la construcción de espacios seguros y denunciar las prácticas que son, en exceso, verticales y violencias. Todo apuntaba a la necesidad de contar con un diagnóstico sobre las formas en las que se trabaja en el medio audiovisual y relaciones sociales que se construyen alrededor de la producción de los filmes.

Una tesis que orienta este trabajo es que el modelo de negocio que

domina en el medio filmico pone en tensión el trabajo de las personas que intervienen en el desarrollo de los proyectos filmicos, y exagera los sentimientos de injusticia ante la imposibilidad de expresarse plenamente o de desarrollar una carrera que no sacrifique el deseo de autorrealización. En este sentido existe una crítica a la “normalización” de la vulnerabilidad y a la ausencia de mecanismos de “protección” que se vincula con la negación de la subjetividad o del valor expresivo que está detrás de la motivación o del deseo de ganarse un lugar en el medio.

El argumento que desarrollamos a lo largo de este ensayo es que las actividades artísticas/culturales están atravesadas por la gramática que se construyó alrededor de las “industrias creativas” y, en consecuencia, por la mercantilización de los bienes culturales. Al igual que en otras actividades productivas, las exigencias del mercado ejercen una presión sobre lxs trabajadorxs que colaboran en el desarrollo de los proyectos filmicos. Existe, por lo tanto, una especie de “pinza” que produce malestar en lxs trabajadorxs: un reforzamiento del control gerencial, sobre los proyectos, que repercute en la subjetividad de las personas y que acrecienta el sentimiento de vulnerabilidad y de incertidumbre.

La ausencia de estabilidad laboral al combinarse con las situaciones de violencia (real y simbólica) que ocurren a lo largo del proyecto y en el lugar de trabajo resulta ser insoportable y prueba el deseo y la voluntad de mantenerse en el medio. En todo caso, la pregunta sobre los significados de construir una carrera en el medio audiovisual, en este contexto, nos conduce a indagar sobre los costos o los “precios” a pagar, por parte de lxs trabajadorxs, para sostenerse.

Queremos insistir en que las industrias creativas son una especie de oxímoron al encerrar consignas contradictorias, disonancias que deben ser gestionadas por las personas. Knight y Harvey subrayan –al respecto– que “en las industrias creativa se construyen paradojas, pues la creatividad sugiere que existe autonomía y apertura a la incertidumbre; en tanto que las ideas o los conceptos emergen espontáneamente, pero al anteponer la palabra industria se ponderan criterios como son la estandarización, la gestión planificada o el desarrollo de acciones estratégicas en la búsqueda de mantenerse en el mercado”, (Knight y Harvey, 2015).

Nuestra aproximación a esta temática es desde el campo de los estudios

del trabajo, por lo que el marco de análisis tiene como fondo los debates teóricos, que desde los años setenta (siglo XX), se construyeron sobre la recomposición de la empresa y la reorganización del trabajo y de los procesos productivos. Desde el campo de los estudios de los servicios se apunta un replanteamiento de las categorías que se construyeron alrededor del trabajo asalariado y de la producción de bienes en la industria. Hoy en día, por ejemplo, la figura del trabajador independiente está presente en la narrativa de los diversos actores y -más aún- las y los artistas son presentados como el prototipo del trabajador(a) independiente al ponerse en “valor” la “autonomía”, la flexibilidad, la resiliencia, la creatividad y la pasión por el trabajo.

La narrativa en torno a las industrias creativas converge con la flexibilización del mercado de trabajo y con la expansión de las herramientas gerenciales a escala global, pero también con la financiación de la economía y el dominio de una racionalidad de corto plazo dentro de las empresas que reclama, entre otros, “de una fuerte implicación en el trabajo”, (Durand, 2021) “y con costos subjetivos” (Tiffon, 2021) a cargo de lxs trabajadorxs.

La década de los años noventa representa el momento más álgido de este modelo: los imperativos de la competitividad, la gramática de la innovación y la individualización de las relaciones laborales se combinó con un ataque sistemático a los referentes del sindicalismo y con la redefinición del Estado. Como veremos en este texto, la gestión de los proyectos cinematográficos no es ajena a este proceso. Las herramientas gerenciales se expanden, pero no de manera tersa, pues crean tensiones que ponen a prueba a las personas y a los colectivos, pero también a las propias organizaciones.

Nota metodológica: La investigación se apoya en la sistematización de datos cuantitativos y cualitativos. En un primer momento se construyó un guion de entrevistas, con el objetivo de recuperar los testimonios de mujeres que laboran en el medio audiovisual y de conocer su perspectiva sobre las violencias en la industria fílmica. Estas primeras entrevistas, con un carácter exploratorio, abrieron interrogantes sobre los significados de trabajar por proyecto y las situaciones sociales que se construyen en el lugar de trabajo, los sentimientos de injusticia y las lógicas de dominación masculina. Las entrevistas que se aplicaron, con el apoyo de la colectiva *La Gremia* y de PROCINECDMX, permitieron tener un panorama sobre las condiciones de trabajo que prevalecen en el medio audiovisual y a apuntalar

la pertinencia de la investigación.

Al mismo tiempo que se sistematizaba esta información, un grupo de trabajadorxs del medio audiovisual convocaron a una reunión con el propósito de deliberar sobre las condiciones de trabajo y discutir sobre la importancia de fortalecer la organización de los colectivos. La discusión que se generó en la *Primera asamblea informativa, rumbo a la creación de la (UTAM) Unión de trabajadores audiovisuales de México* (organizada por El Gremio, el 10 agosto de 2023) aportó datos valiosos y abrió -en el terreno público- el debate sobre la regulación de la industria audiovisual y la protección del trabajo (El Gremio, 2023).

La sistematización de las entrevistas exploratorias y de las narrativas que se encontraron en las redes sociales permitieron identificar aquellos observables que dieron contenido a la encuesta: *El trabajo en la industria cinematográfica. Trayectoria y experiencia laboral*, diseñada por el colectivo de investigación.

El diseño y la aplicación de la encuesta constituyó una segunda fuente de información, en su diseño se integraron dimensiones como: la trayectoria laboral, la experiencia de trabajar por proyecto, las condiciones de trabajo, las formas de contratación y de remuneración y las relaciones sociales que se construyen en el lugar de trabajo.

De manera paralela, la organización (7 diciembre 2023) del *Foro Contra las Violencias Laborales en la Industria Cinematográfica de la CDMX* constituyó otra actividad importante en el proceso de investigación, en principio porque se pusieron a debate algunas de las tesis de trabajo que aquí se desarrollan y, porque constituyó una valiosa fuente de información sobre la experiencia laboral. La importancia de nombrar y de deliberar alrededor de las múltiples violencias que convergen en el medio audiovisual implica conocer las relaciones de poder y de dominación que estructuran el trabajo en este sector. Cabe señalar que, a lo largo de la investigación, se contó con la participación de la colectiva *La Gremia* y el apoyo institucional de PROCINECDMX.

Este texto se ha construido con la sistematización de entrevistas y con los resultados de la encuesta: *Trabajo y género en el medio audiovisual. Trayectorias, experiencias laborales y sentimientos de injusticia*.

La interpretación, con sus debilidades u omisiones, que se plasman en este texto es responsabilidad de quien escribe, por lo que agradezco la libertad de PROCINECDMX para desarrollar con libertad el análisis de los datos y de los testimonios.

Es importante aclarar nuevamente que la investigación se centra en la experiencia de trabajadorxs que participan en la creación de filmes (cortos o largometrajes). A partir de esta investigación colaborativa se genera información que contribuye a una reflexión colectiva, esperando involucrar a las instituciones en un debate público sobre la importancia de concretar acciones en la regulación del trabajo en el medio fílmico<sup>2</sup>. De igual forma, al constatar que no existe una base de datos sobre las condiciones laborales de quienes participan en el medio audiovisual, buscamos contribuir, dando un primer paso a la generación de información sobre la percepción que tienen lxs trabajadorxs sobre su actividad. Detrás de esta investigación participaron y colaboraron muchas personas a las que les agradecemos enormemente su interés en el estudio y su contribución a la generación de este marco interpretativo.

Es importante advertir que este texto se apoya fuertemente en narrativas y testimonios que se recabaron, directa o indirectamente, a lo largo de la investigación, que para preservar el anonimato de las personas haremos referencia si se trata de una entrevista directa, de un testimonio vertido en una entrevista, en el Foro Contra las Violencias (organizado por el equipo de investigación) o de una fuente (pública).

Estructura del texto: en la primera parte ofreceremos una caracterización de las industrias creativas y de los marcos ideológicos que enmarcan el trabajo independiente; en la segunda, abordemos la experiencia laboral y los significados de trabajar por proyecto en la industria fílmica y en la tercera parte expondremos las tensiones que se crean en el trabajo y los costos subjetivos y la salud mental como campo de disputa. En la parte final, a modo de cierre, discutiremos sobre el problema de la negociación de las reglas que imperan en la industria fílmica.

---

2. En 20 de febrero de 2024 se aprobaron cambios en la Ley Federal del Trabajo que tienen por objetivo: *Establece mecanismos, acciones y programas tendientes a garantizar los derechos de las personas trabajadoras del arte, actores y músicos*. Dictamen de los cambios en la legislación disponibles en: <https://comisiones.senado.gob.mx/trabajo/dictamenes.php>

## DISEÑO ESTADÍSTICO

El marco muestral de la encuesta incluye a todas las personas pertenecientes a la industria cinematográfica en la Ciudad de México. Se realizaron un total de 540 entrevistas distribuidas en dos periodos: 75 entre el 7 de diciembre de 2023 y el 3 de enero de 2024, y 465 entre el 8 de enero y el 8 de abril de 2024. La encuesta cuenta con un nivel de confianza del 95% y asume una distribución normal de los datos. Para el cálculo de una proporción, el margen de error estimado es de aproximadamente 5.05%, con un efecto de diseño de 1.5.

La selección de los participantes se efectuó de forma aleatoria e independiente en una sola etapa. La probabilidad de selección de cada individuo, denotada como, se calculó utilizando la fórmula:

$$\pi_j = \frac{n}{N}$$

Donde  $n$  representa el tamaño de la muestra y  $N$  el de la población total. A partir de esta probabilidad, se determinó el ponderador base  $b_{wj}$  de la siguiente manera:

$$b_{wj} = \frac{1}{\pi_j}$$

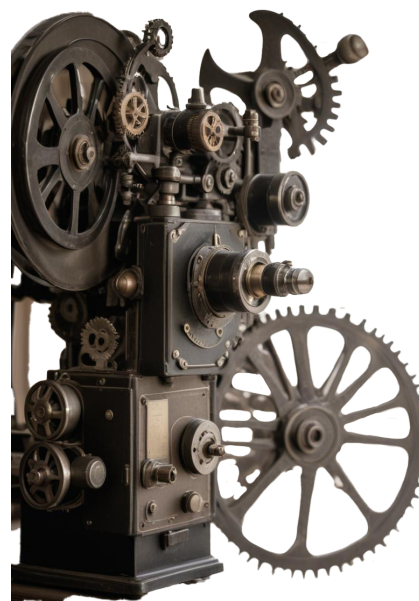
Para asegurar una representación precisa y adecuada de las unidades económicas en el estudio, se implementaron procedimientos de calibración de los ponderadores bases con la técnica de ranking descrita en Valliant y Dever (2018). Estos ajustes se basaron en información específica obtenida del *Anuario estadístico de cine mexicano* del Instituto Mexicano de Cinematografía, el cual recopila información a través de formularios dirigidos a diversos sectores relacionados con el cine (realizadores, festivales, espacios de exhibición y público en general).



Esta investigación se sitúa en el contexto de “evolución” del mercado audiovisual y de cambios en las políticas culturales impulsadas por las industrias creativas. Tomando en cuenta que la creación de contenidos filmicos responde a lógicas diferenciadas, en este ensayo nos ocupamos principalmente de los cambios que identifican los actores en la producción de los filmes y en la caracterización del medio cinematográfico como un modelo de negocio que se trasforma con el impulso de las plataformas de *streaming*.

Partimos del supuesto, entonces, de que la administración y ejecución de los proyectos filmicos se apoya con mayor fuerza en las herramientas gerenciales; en el control de los tiempos y de los presupuestos, pero también de la implicación y de los compromisos por ajustarse a las exigencias de cada proyecto y, por lo tanto, del mercado.

Nos parece que esta dinámica converge con las discusiones que se han desarrollado alrededor del capitalismo de plataforma en tanto que el interés de las empresas, por mantener el flujo de las suscripciones y de las visualizaciones de las películas o de las series, se apoya en el análisis, a través de algoritmos, de los datos proporcionados por los usuarios/clientes (Hadida et al., 2021).





# BREVE CARACTERIZACIÓN DE LA INDUSTRIA CINEMATOGRAFICA HOY EN DÍA

Es bien conocido que en el medio audiovisual existen distintas lógicas que enmarcan la producción de los filmes, entre estas encontramos aquellas posturas que enmarca la creación de contenidos en una dimensión ética-política o en la idea de autorrealización, al ponderar el valor expresivo que se le atribuye a la obra, pero también existen proyectos que orientan la toma de decisiones en el marco de una creciente competencia (a escala global) por atraer clientes, por mantener e incrementar las suscripciones o por controlar el mercado audiovisual.

Diferentes “aplicaciones” de *streaming* nos ofrecen una “variedad” de opciones fílmicas y dan cuenta de la fragmentación de un mercado en disputa. Si bien el desarrollo de este mercado requiere de la expansión de la infraestructura de telecomunicación que permitan soporte el uso de las aplicaciones (en línea), las plataformas de *streaming* concentran sus acciones en ofrecer y generar contenidos que sean atractivos. Incrementar el número de suscripciones es un indicador que orienta la toma de decisiones dentro del sector, pero también la producción de contenidos de calidad y a bajo costo.

Calidad y variedad de los contenidos, control sobre los costos y satisfacción de los suscriptores (clientes) son premisas conocidas en el mundo de los negocios que enmarcan la producción y el trabajo. Hoy en día podemos atestiguar el despliegue de una estrategia comercial que se apoya en la segmentación del mercado de los suscriptores. Una misma plataforma puede ofrecer el acceso a los servicios con tarifas diferenciadas que van desde el pago de una suscripción a menor precio, a cambio de aceptar la circulación de contenidos publicitarios, hasta la posibilidad de visualizar contenidos con una calidad de audio y de video superior al estándar.

Dicha oferta reclama de una buena conexión (ancho de banda), por lo

que existe una dimensión incómoda en la industria del entretenimiento, nos señala Parthasarathi, que evidencia las desigualdades en el acceso a la infraestructura de telecomunicaciones y en el acceso a bienes culturales (Parthasarathi, 2023). Todo este empuje de la economía digital y de las industrias creativas ha sido promovido por el Estado y por los organismos internacionales, quienes han incorporado el leguaje del mundo de los negocios en el campo de las artes visuales. Al respecto, el Banco Interamericano del Desarrollo apunta la importancia de fomentar ecosistemas creativos y diversificar los instrumentos financieros para fortalecer las cadenas de valor y aprovechar el desarrollo de la economía digital:

Nunca antes ha sido tan relevante el involucramiento del sector privado en el fortalecimiento de las industrias culturales y creativas debido a que, por un lado, cuentan con el *know how* (saber cómo) y tienen un entendimiento práctico de las habilidades que se requieren en las diversas industrias; por otro lado, ellos son los que en muchos de los casos emplearán o requerirán estos productos o servicios.

La cultura y la creatividad son un activo para tener ciudades resilientes, inclusivas y sostenibles. Esto se materializa en cómo la cultura, con la generación de empleo, el fomento del ecosistema creativo y el desarrollo económico local, juega un rol clave en la productividad, innovación e impacto social de las ciudades.

...las industrias culturales y creativas se caracterizan por una alta tasa de innovación, lo que contribuye a elevar los niveles de productividad urbana, generando circulación e impacto en otras áreas tradicionales de la economía

...nos encontramos con una gran oportunidad de cambiar este paradigma a través del desarrollo de nuevos modelos financieros; por ejemplo, con la creación de financiamientos mixtos que cuenten con recursos públicos y que apalanquen inversiones privadas basadas en el modelo de capital de riesgo, fondos dedicados a los sectores con mayor capacidad de crecimiento –como es el caso de *Screen Capital*, el único fondo dedicado al sector audiovisual– y, en general, nuevos



productos financieros que comprendan que la economía basada en intangibles es una gran oportunidad para reactivar nuestras economías, diversificar la matriz productiva de la región y acelerar la creación de empleos (Banco Interamericano de Desarrollo, 2023).

El proyecto de creación del clúster audiovisual en la región centro del país insiste en tomar en cuenta la contribución económica de la industria audiovisual en la creación de procesos creativos (rentables), de puestos de trabajo y de beneficios económicos: *En el último año, en la Ciudad de México se realizaron mil 100 producciones audiovisuales, industria que genera el 11% del Producto Interno Bruto (PIB) de la capital, da empleo a 800 mil personas y atrae inversiones al Valle de México de cerca de 927 millones de dólares por año* (Gobierno de la CDMX, 2023).

En dicho anuncio se presupone que existen alrededor de 800 mil personas dedicadas a esta actividad, sin embargo, la cifra es dudosa considerando que el último censo elaborado por IMCINE contabilizaron poco más de 11 mil 800 personas dedicadas a la producción de materiales cinematográficos (IMCINE, 2023).

El empuje de la economía digital se observa en el informe del Instituto Federal de Telecomunicaciones (IFT) -en colaboración con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI)- sobre los resultados de la Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH). En el informe se destaca que en 2023 se reportó que 11.6 millones de hogares (30.2%) cuentan con un servicio de streaming y que existe una brecha entre lo rural y lo urbano, pues la mayoría de estos hogares (más de 10.9 millones) su encuentran en localidades urbanas (IFT, 2023).

Resulta conveniente observar que -en México- de acuerdo con la Encuesta Nacional de Contenidos Audiovisuales (2022)- el 53% de los entrevistados declararon consumir contenidos audiovisuales a través de internet y que el 50% de las personas -que ven contenidos por internet- pagan una suscripción periódica.

De acuerdo con la Encuesta Nacional (México) de Contenidos Audiovisuales 2022:

- YouTube es utilizado por el 73% de las personas que consumen contenidos por internet, seguido por Netflix con un 46%.
- el 78% usan páginas o aplicaciones que no requieren de un pago.
- 54% de los entrevistados -que consumen contenidos por internet- ven con mayor frecuencia películas; seguido por series con el 47% y videos musicales con un 25%.

Fuente: Encuesta Nacional de Consumo de Contenidos Audiovisuales (IFT, 2023b)

El impacto de la industria audiovisual, mediada por el uso de las aplicaciones, se constata en la métrica de las visualizaciones de las series que se han “viralizado” en años recientes. Por ejemplo, la serie *Merlina*, que se estrenó el 23 de noviembre de 2022, registró (en los primeros siete días) 341,2 millones de horas de visualización en la plataforma de Netflix<sup>3</sup>, superando la serie *Stranger Things* que registró (entre el 30 de mayo y el 5 de junio de 2022) 335 millones de horas de visualización, (*The Independent*, 2022) Esta métrica es presentada como indicador de un modelo de negocio exitoso, pero también como una muestra de que los contenidos filmicos tienden a superar las barreras lingüísticas y culturales.

En esta perspectiva, la expansión de la lógica gerencial en la industria filmica y la circulación de contenidos audiovisuales en una escala planetaria corresponde bien con la fase de la globalización neoliberal. En esta fase del capitalismo las plataformas digitales encuentran un contexto favorable

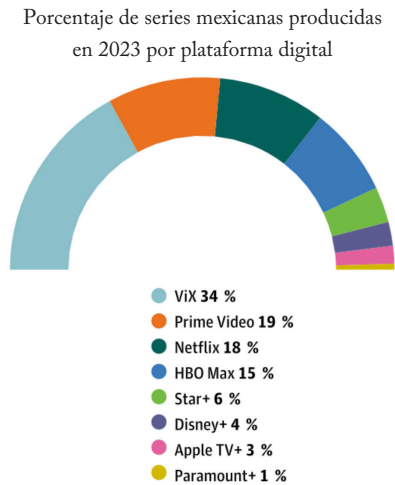
---

3. Netflix se instaló en México en 2012.

para su expansión, poniendo a prueba al Estado y, con ello, la definición de políticas culturales que promuevan la generación de contenidos “nacionales”, pero también los significados de trabajar en la producción filmica.

Si bien las plataformas de *streaming* no pierden de vista del todo los “mercados lingüísticos” y los marcos culturales (nacionales o regionales), lo cierto es que hoy en día se produce una variedad de contenidos con opciones de doblajes o de subtítulo que estimula la circulación de los productos filmicos en un mercado global. De acuerdo con IMCINE (2023), el gasto de los hogares en la adquisición de bienes y servicios relacionados con la industria cinematográfica (en México) en 2022 fue de 27 mil 775 millones de pesos, lo que significó un incremento en el gasto 43.8% respecto al año de 2021. Todos estos datos reflejan el dinamismo del mercado audiovisual y la creciente presencia de las plataformas digitales en el país.

Además de ello, es importante considerar que la producción de series reportadas en 2023 sólo el 10% contó con financiamiento público y el resto (90%) se produjo con recursos del sector privado. En la siguiente gráfica (IMCINE, 2023) se muestra la distribución de la participación de las plataformas en este rubro.



Fuente IMCINE (2023)

El empuje de las plataformas en la producción de series se apoya en las narrativas y lógicas de organización que se construyen alrededor de las industrias creativas, este empuje converge con un momento histórico en el que cobra fuerza la mundialización económica y se acentúan los procesos de flexibilización de los mercados de trabajo.

Para cerrar este apartado, desde la década de los años noventa ya se advertía de los “riesgos” de retraer la inversión pública en el desarrollo de la industria cinematográfica mexicana. Traemos a colación la postura crítica de Paul Leduc, quien en 1996 hizo el llamado de discutir los contenidos de un proyecto de cinematografía que sea sostenible y viable para el país. Desde entonces, subrayaba que: *El cine en México sigue siendo negocio, pero no para los cineastas. Ambulante, que realiza una estupenda labor por el cine documental, consigue un ingreso de 15 millones de pesos, mientras la 20th Century Fox y Universal Pictures superan cada uno los 1,500 millones de pesos en la distribución local* (Paul Leduc, 2016).

Hoy en día este llamado a prestar atención a lo que ocurre en el sector cinematográfico es igual de imperioso, sobre todo ahora que la narrativa de las industrias creativas es incorporada por diversos actores.

En todo caso, frente a esta narrativa, existe el reclamo de lxs trabajadorxs del medio audiovisual de poner a debate las condiciones en las que se trabaja en el medio audiovisual, pues un conjunto de reclamos, como veremos adelante, pone en evidencia las dificultades para construir una carrera y sostenerse en el medio filmico, pero también para construir colectividad y para reivindicar cambios en las reglas del juego. Este llamado se ha extendido en diferentes espacios y pone a debate desde la regulación de la industria filmica, la protección (jurídica) de lxs trabajadorxs, hasta las lógicas individuales que dominan en el sector:

Sin duda, somos una industria desregulada. Somos una industria por la cantidad de empleos que generamos y por el trabajo que se realiza. Pero no está regulada, necesitamos reglas claras, con horarios laborales, con tabuladores, con horas extras, realizar los pagos a tiempos y tener contratos para mantener una relación laboral legalizada. (El Gremio, 2023).





# EL ARTISTA Y EL EMPRENDEDOR EN EL MARCO DEL CAPITALISMO CONTEMPORÁNEO

Antes de entrar de lleno al análisis de los datos, creemos conveniente exponer las polémicas que se han construido alrededor de la figura de lxs trabajadorxs independientes, pues el trabajo creativo está en medio de estas tensiones debido a que el prototipo del trabajador contemporáneo recupera los referentes, como diría Chiapello y Boltanski (2010), del mundo artístico.

El trabajador independiente debe dar cuenta, desde esta óptica, de su disposición para ser autoempleable, de su autonomía y flexibilidad, de sus actitudes emprendedoras y de su inventiva y de capacidad creativa y resiliente. Dicha narrativa apuntala el carácter narcisista que impera en la industria fílmica. El reto, por lo tanto, es identificar aquellas regularidades que nos hablan más bien de las condiciones en las que se trabaja en el medio, reconociendo que existe una heterogeneidad de historias que dan cuenta de distintas trayectorias y posiciones que convergen en el desarrollo de un proyecto fílmico. En este sentido, al hablar de vulnerabilidad en el trabajo no sólo estaremos refiriéndonos al margen de negociación de las personas y a la experiencia vivida en el lugar de trabajo sino a la experiencia laboral que da cuenta de las estructuras y prácticas que producen un malestar de las personas que reclama no sólo de la gestión individual de los síntomas sino de la construcción de nuevas reglas y soportes institucionales y colectivos. De igual forma, cuando hablamos de comunidad cinematográfica nos referimos a la población que participa o colabora en el desarrollo de un proyecto cinematográfico, pero para nada estamos sugiriendo que existe un colectivo homogéneo y coherente, con lo que se reconoce que al interior de este grupo existen relaciones asimétricas, relaciones de poder y de dominación.

En la caracterización que se hace de la industria fílmica resaltan lógicas de reproducción excluyentes que ponen en tensión a las personas que buscan consolidar su trayectoria en este medio. En este sentido, aparece constantemente la denuncia de que las pruebas que se atraviesan en

la construcción de la trayectoria no son del todo justas o aceptables. Este sentimiento de injusticia, combinado con el status de trabajador independiente y con el dominio de un modelo de negocios que incorpora herramientas gerenciales constituye un problema mayor para las personas, pero también expresa las contradicciones alrededor de la industria creativa en tanto que estas lógicas inhiben la creación de entornos creativos y hasta el pensamiento crítico. En el marco de estas contradicciones y paradojas las personas encontramos quienes mantienen su interés de construir espacios de autonomía y quienes se preguntan constantemente sobre si podrán o no sostenerse bajo las lógicas en las que se trabaja hoy en día.

Se dice que la incertidumbre y la vulnerabilidad han aumentado debido a la imposición de lógicas gerenciales en la industria cinematográfica, dominada por las industrias creativas. También se menciona que el estado cobra impuestos, pero es incapaz de proteger, y que la comisión de cinematografía no tiene facultades para regular el trabajo ni exigir protocolos contra las violencias.

## A) AUTÓNOMOS, FLEXIBLES, RESILIENTES

En el capitalismo de plataforma y en las industrias creativas se adorna la figura de lxs trabajadorxs independientes, no sólo se les niegan los marcos del asalariado sino que se resalta el principio de autonomía como una expresión de la emancipación de las personas. La libertad y la flexibilidad son componentes de esta narrativa en la que se asume, en principio, que lxs trabajadorxs poseen un amplio margen de libertad ya sea para negociar los contenidos de sus contratos o las condiciones en las que trabajo o para emprender sus proyectos individuales. Siguiendo a Pierre-Michel Menger, las y los artistas representan -en la narrativa que se ha construido alrededor de la innovación y la gestión de talentos (recursos humanos)- el prototipo del trabajador contemporáneo. Aprender a gestionar la incertidumbre, emprender y asumir riesgos son cualidades que hoy en día son valoradas y que se combinan con la modalidad de trabajar por proyecto (Menger, 2009). Si bien se acepta que la gestión de la incertidumbre implica, entre otros, crear redes y aprender a trabajar en contextos cambiantes o a ajustarse

constantemente y ser persistente en espera de que se reconozca el talento y la creatividad, también es cierto que no todas las personas poseen los recursos y medios para sostenerse en esta búsqueda. Quizás de ahí, frente a la incapacidad de sostenerse, se apela con mayor insistencia en regular el trabajo ahora que se imponen el modelo gerencial y las llamadas industrias creativas.

La figura del trabajador independiente y del emprendedor alimentan la idea de que existe una autoexplotación, ello sugiere que existe autonomía y libertad en los trabajadores, pero deja de lado una comprensión de los cambios estructurales e ideológicos que acompañan la recomposición del Estado y del capitalismo, así como aquellas innovaciones organizacionales o socio-técnicas que se instrumentalizan en los lugares de trabajo en la búsqueda de una implicación consensuada y hasta forzada (Durand, 2021). No hay que perder de vista que la actividad de quienes producen cine se ve afectada por los cambios ideológicos, tecnológicos y organizacionales.

En las décadas de los años ochenta y noventa se desarrollaron cambios profundos en la organización de las empresas y del trabajo, en la producción de bienes y de servicios. La apertura de los mercados, la financiación de la economía y la movilidad del capital son parte de los cambios que apuntalaron el modelo de mercado en diferentes partes del mundo, desestructurando aquellos procesos de industrialización impulsados desde el Estado y un modelo de justicia redistributiva en la que se reconocen que el capital produce injusticias.

La aplicación de las políticas neoliberales y la mercantilización de servicios públicos contribuyeron a un retraimiento de la protección social y al desmantelamiento de los arreglos redistributivos que se construyeron alrededor del asalariado. Los derechos se presentaron como privilegios y en nombre de la igualdad de oportunidades se impulsaron cambios en los mercados de trabajo. Era mal visto que las organizaciones sindicales mantuvieran el control sobre la materia de trabajo y que interviniera en la definición de las reglas de acceso a las empresas.

En el terreno político, los actores políticos y económicos dejaban de hablar de obreros y campesinos y se anunciaba el “fin” del corporativismo; pasábamos, decía, a ser una sociedad de iguales: de ciudadanos. Desde esta perspectiva, los referentes ideológicos de la igualdad de oportunidades y

la flexibilidad del mercado (relajamiento de las obligaciones patronales en la contratación y en el despido) reforzaron el discurso meritocrático. El esfuerzo individual sería ahora un criterio de diferenciación. En el campo de las organizaciones, trabajar por indicadores, entre otras herramientas socio-técnicas, contribuyeron a neutralizar el conflicto capital-trabajo y a fragmentar a los colectivos de trabajadores. Una nueva cultura laboral, se decía, desde el poder económico y político, crearía un mejor ambiente laboral entre empleados y empleadores, entre colaboradores y socios. Preservar la empresa y crear empleo a cualquier precio (a costa de los trabajadores y del medio ambiente) impuso una racionalidad económica de corto plazo.

Estos cambios ideológicos y organizacionales advertían que la reestructuración productiva, impulsada desde los años setenta, significaban la recomposición del trabajo frente a nuevas exigencias productivas: calidad, variedad y costos sino también la continuidad de una lógica de control y de racionalización del trabajo que se extiende al terreno de la subjetividad de los trabajadores, (Durand, 2011; Linhart, 1997). Luc Boltanski y Éve Chiapello (2010), por su parte, echaron mano de la literatura que se creó alrededor de la gestión de los recursos humanos y desarrollaron una interpretación convincente sobre los nuevos soportes ideológicos que operan en el capitalismo contemporáneo. Estas reflexiones se prolongaron al dar cuenta de las herramientas gerenciales y de la implicación en el trabajo, de los costos subjetivos al imponerse la lógica de trabajar por proyecto y dominar el *management* (Tiffon, 2021). Las herramientas de mejora continua, el trabajo en equipo, los círculos de calidad, la evaluación del comportamiento y de las actitudes en y con el trabajo, el trabajar por indicadores, la individualización de los salarios (bonos de productividad) entre otras tantas innovaciones buscan reducir el margen de negociación de los y los trabajadores, generar un consentimiento (consensual, forzado) o neutralizar el conflicto en el lugar de trabajo.

Hay que decir que si bien se ha hecho una reflexión sobre los costos que se han producido con la financiación de la economía y con la aplicación de políticas neoliberales; replanteando el rol del Estado en la regulación del mercado, persiste o se mantienen vigentes las lógicas gerenciales y los imperativos de la competitividad. Al respecto, coincidimos en que persiste una lógica dominante que es impulsada por una clase gerencial (Azzolini y Cucciniello, 2016). Precisamente, la narrativa de la industria creativa y la expansión de las inversiones a través de las empresas de *streaming* no sólo

configuran un mercado global de lo audiovisual sino que dan cuenta de la continuidad de estas lógicas gerenciales en el campo de las artes y de la cultura.

Insistimos en que el desarrollo de las industrias creativas converge con el dominio de las herramientas gerenciales y con el desarrollo del capitalismo de plataforma. En este sentido, los referentes del autoempleo y del trabajo independiente son dos caras de una misma moneda que se emplean para justificar los procesos de flexibilización que acompañan el desarrollo de la industria creativa. Aunque se acepta de que el trabajo de las y los artistas está atravesado por la incertidumbre, la crítica que ejercen las mujeres, al señalar que las pruebas no son imparciales y que están mediadas por lógicas de dominación masculina, abre interrogantes sobre las reglas que se recrean en el medio audiovisual.

Lo anterior nos permite recuperar lo que señaló R. Castel al estudiar la “crisis” del asalariado, pues si bien en nuestro país no experimentamos, como en las sociedades “desarrolladas” tecnológicamente, el pleno empleo y el Estado de Bienestar, sí podemos constatar la emergencia de narrativas que apuntalan la individualización de las relaciones laborales y que enarbolan el éxito individual, la innovación y la gestión de talentos. Frente a ello, como señaló el autor, vivimos una época que reclama de la movilización de las personas para salir adelante por sí misma, pero el problema es que los soportes institucionales y colectivos se fragilizan o son escasos, más aún en el contexto de un domino de la lógica gerencial, (Castel, 1997).

El recorrido que hemos realizado pone en evidencia que las instituciones que se crearon alrededor del trabajo asalariado se recomponen y que las innovaciones socio-técnicas y organizaciones ponen a prueba y en una tensión constante a lxs trabajadorxs y que existe una internacionalización de las lógicas gerenciales impulsadas no sólo por la movilidad del capital sino, también, por la homologación de políticas culturales desde el mercado y la certificación internacional de las gerencias a través de las escuelas de comercio.

En lxs trabajadorxs del medio cinematográfico se combinan la figura del emprendimiento y del trabajo independiente. Desarrollar una mentalidad empresarial al gestionar la incertidumbre, asumir riesgos y desarrollar estrategias para consolidar la carrera implica no perder de vista el deseo de

autorrealización. La idea de autonomía es valorada aun cuando la industria audiovisual se apoya fuertemente en relaciones verticales y asimétricas.

El sentimiento de ser explotadx, de no ser reconocidx y de sentir que no se avanza en la construcción de una carrera más sólida es una combinatoria “peligrosa”. Desde este ángulo, se denuncia la existencia de una relación laboral no reconocida y se da cuenta de las lógicas de control que pone en duda la idea de autonomía. En distintas partes del mundo se han emprendido batallas por regulación el trabajo “independiente”. Por ejemplo, al reflexionar sobre la introducción de las plataformas de *streaming* en la India, Parthasarathi (2023) también coincide en que este proceso ocurre en medio de un conjunto de omisiones normativas que refuerzan el marco ideológico del Estado neoliberal y los referentes de la sociedad de libre mercado.

El modelo de negocio impulsado desde las empresas de *streaming* y desde las políticas que se adhieren a la narrativa de las industrias creativas anteponen criterios económicos en la producción de bienes culturales. Si bien el Estado continúa jugando un papel importante en el financiamiento de proyectos fílmicos, lo cierto es que se el rol del capital privado reconfigura el medio audiovisual. No cabe duda entonces que hay un conjunto de polémicas en curso, entre estas aquellas denuncias de la falta de una ética-cívica al rodar filmes o documentales en comunidades que están en lucha o en resistencia y que se producen para los festivales, restringiendo la circulación del material fílmico incluso en las comunidades o en los territorios donde este fue filmado, subrayando el carácter extractivito que puede estar permeando en la industria audiovisual.

En otras perspectivas, al introducirse los objetivos del mercado y de rentabilidad se pone en tensión el valor expresivo y se crean espacios de “lucha por la identidad”, (Loots y van Bennekom, 2023).

La búsqueda de respeto y de reconocimiento es por lo tanto un campo de batalla, por lo que existen diversos reclamos alrededor de los costos subjetivos y las violencias que se producen en el medio cinematográfico.

En la lectura de los datos y de los testimonios que se integran en este libro debe considerarse entonces que los cambios en la organización del trabajo y los ajustes en el modelo de negocio de industria cinematográfica. Nos parece

que Simon (2015) sintetiza este movimiento al señalar que la producción de filmes (en el siglo XX) se caracterizó, predominantemente, en la economía de servicios: “se alquilan copias para estrenar en salas y los espectadores pagan una entrada” estructurando tres “polos” en el esquema de negocio y de inversión:

- a) la producción o desarrollo de los largometrajes;
  - b) la distribución o apoyo logístico para que circulen las copias y para proporcionar una intermediación financiera en la recaudación de los ingresos de taquilla y
  - c) la exposición de los filmes en las salas de cine o los teatros.
- Claramente estas actividades se han transformado con los cambios tecnológico y con las nuevas formas de organizar la producción y la distribución de los contenidos filmicos.

Para este mismo autor emergen “poderosos intermediarios” y nuevos agentes que intervienen en la conceptualización, la producción y la comercialización de filmes que van de la mano de la digitalización de los proyectos. Estas nuevas formas de colaboración se apoyan en innovaciones tecnológicas y en la circulación y ensamble de los proyectos en una escala global. Un ejemplo de ello es el uso creciente de los efectos visuales y, con ello, el rol que juega el *Cluster de Soho* (Inglaterra) en la producción de películas de ciencia ficción (Simon et al., 2015). Esta dinámica, como la externalización de tareas y la flexibilidad en la ejecución de los proyectos se combina con un fuerte control administrativo de los proyectos y, en consecuencia, de la planeación dentro del proyecto.

La modalidad de trabajar por proyecto ha dominado en la industria fílmica (Blair et al., 2001) y con el uso de las herramientas gerenciales en la coordinación y la planeación de cada proyecto se crean nuevas tensiones que recaen sobre lxs trabajadorxs. Nos parece entonces que la producción de películas y de series por encargo de las plataformas de streaming es donde se materializan estas tensiones. Las exigencias de rentabilidad, eficiencia y eficacia en la ejecución de los proyectos filmicos, combinado con el reclamo de innovar y de ser creativo al satisfacer las exigencias del público (Knight y Harvey, 2015; Powell, 2008) abre un campo de discusión sobre el sentido de trabajar en el medio bajo esta directrices.

Paradójicamente, estos referentes, propios de la economía empresarial, son identificados como un inhibidor de la creatividad (Werthes et al., 2017), por lo que se agrega una dimensión a explorar: la subjetividad negada.

En este sentido, es comprensible que las referencias a la salud física y mental no sólo se vinculan con las condiciones laborales sino también con el malestar que produce trabajar bajo una lógica que reclama fuerte implicación, pero que produce sentimientos de injusticias, brechas laborales, pero también una pérdida de sentido. De ahí que cada persona cuestiona las pruebas que debe atravesar para sostenerse en el medio y hasta que medida puede sostenerse o aguantar el paso. Con ello queremos señalar que replegarse o retirarse del medio filmico, resistir o persistir en la búsqueda de ser reconocida o reconocido en el medio son decisiones en las que se ponen en juego los soportes y capitales que disponen las personas.

En general, como veremos adelante, las lógicas que enmarcan el trabajo produce disonancias y paradojas con costos para la salud física y mental de las personas. Frente a ello, como señala Guillaume Tiffon (2021), se trata de comprender como los cambios organizaciones crean costos subjetivos que se transfieren a lxs trabajadorxs.

A continuación, intentaremos identificar estas tensiones que van más allá del juego que existe entre control y autonomía, pues las lógicas de negociación que prevalecen en el medio son individuales y a pesar de que trabajar en equipo es importante para autorregular la implicación en el trabajo, las personas resaltan el dominio de actitudes narcisista y la ausencia de espacios de solidaridad.





**II. LA  
EXPERIENCIA  
LABORAL,  
EL TRABAJO BAJO TENSIÓN**

MADE  
IN U.S.A. BY  
ONE-ELGEET





## II. LA EXPERIENCIA LABORAL, EL TRABAJO BAJO TENSIÓN

Edgar Belmont

Universidad Autónoma de Querétaro

La expectativa de consolidar una trayectoria en el medio audiovisual se confronta al hecho de que la industria fílmica reclama una fuerte implicación y se apoya en lógicas excluyentes que producen sentimientos de injusticia.

Si bien se asume que trabajar en el medio fílmico es apasionante y central en el proyecto de vida de las personas y que la incertidumbre es una característica de trabajar en el medio, cuando ello se combina con la percepción de que no hay oportunidades y de que existen estructuras y prácticas que producen violencia y malestar en las personas, no sólo se trastocan las aspiraciones de conseguir ser reconocidxs (o las expectativas de consolidar una carrera y de ser reconocidx) sino la posibilidad misma de comunicar, de expresarse o de criticar, la negación de la subjetividad representa en el caso extremo un proceso de alienación que contraviene el deseo de continuar en el medio. Mucho se habla de que las artes reclaman autonomía y creatividad, sin embargo, resulta conveniente preguntarnos sobre la percepción que tienen lxs trabajadorxs sobre las lógicas que dominan en el medio y sobre el margen de libertad que disponen en el desarrollo de los proyectos fílmicos.

Si bien se reconoce, en términos ideales, que cada proyecto se apoya de una distribución jerárquica de responsabilidades y de una planificación que toma en cuenta los tiempos y los recursos reclama cada etapa del proyecto, el trabajo de coordinación en y entre los diferentes equipos de trabajo reclama una comunicación clara y asertiva que permita resolver problemas de coordinación sino también para ajustarse a los imprevistos que muestran la distancia que existe entre la planificación ideal y lo que realmente ocurre a lo largo del proyecto. Es importante considerar entonces que existe una brecha entre lo ideal que se plasma en el proyecto y lo real que ocurre en el curso de las actividades, para hacernos una comprensión de ello recurrimos a la experiencia laboral de las personas y a sistematizar un cúmulo de

información recabada que dan cuenta de los obstáculos que enfrenta las personas en la construcción de su carrera.

Los datos que arroja la encuesta y los testimonios expresan una voluntad de debatir sobre las reglas (escritas o no) que enmarcan el trabajo en el medio audiovisual y que ponen a prueba a lxs trabajadorxs. Al respecto es importante subrayar el malestar que se reproduce en el medio fílmico y las dificultades para fortalecer el margen de negociación colectiva, es decir, si bien existe el reclamo de fortalecer la organización de lxs trabajadorxs y la exigencia de que el Estado intervenga en la regulación de la industria audiovisual -para fortalecer los mecanismos de protección social o mediar en la “mejora” de las condiciones en las que se labora: jornada, salarios, prestaciones, seguridad e higiene, etc.-, también es cierto que se identifican diversos obstáculos para romper con las lógicas individuales que dominan en el sector.

En el siguiente testimonio se hace un llamado a comenzar a hablar de las condiciones en las que se trabajó y de las múltiples violencias que se construyen en el lugar de trabajo:

Vamos a hablar de cómo visibilizar estas prácticas y dejar de normalizarlas. Cosas estructurales que generan estas violencias, por ejemplo, las jerarquías, las jerarquías duras, estrictas que existen en el cine y, pues, obviamente también nuestra condición de trabajadorxs independientes que no contamos con derechos laborales. Nadie nos protege, incluso cuando firmamos contratos nos dicen, esta es una relación comercial no laboral y desde ahí ya tenemos que tener una alerta, porque entonces pueden hacer con en esa relación pueden caer muchos abusos. (Foro Contra las Violencias, 2023).

El malestar que expresa un segmento de la comunidad de cineastas es, por lo tanto, no sólo un síntoma de la falta de regulación del trabajo sino también de la fragilidad de los colectivos y de los lazos de solidaridad y empatía (en los lugares de trabajo) frente a las lógicas de negociación individuales que imperan en la negociación de los contratos, pero también frente a las situaciones de injusticia, las violencias o las brechas salariales que son consideradas como injustificables en tanto que no existe una correlación clara entre reconocimiento y retribución.

A lo largo de este texto expondremos algunas de las paradojas que enfrentan las personas que trabajan en el medio audiovisual, las tensiones vividas en el trabajo dan cuenta de las dificultades que enfrentan para sostenerse en el medio fílmico, por lo que hemos privilegiado una lectura de la crítica que se ejerce a las lógicas que dominan en el medio fílmico. Con ello queremos señalar que reconocemos también que existen narrativas que dan cuenta de trayectorias ascendentes o de las historias de éxito individual, pero que no serán referidas en este texto.

Nuestro objetivo, en cambio, es entrecruzar los resultados de la encuesta y los testimonios con el propósito de identificar aquellas tensiones que se construyen en y por el trabajo.

## LOS SIGNIFICADOS DE TRABAJAR POR PROYECTOS

La palabra proyecto aparece constantemente en la narrativa de las personas. Cuando se señala que la motivación de hacer cine es la de contar historias y de exponer y de sostener -en el lenguaje fílmico- un argumento, una postura ética-política, queda claro que el proyecto personal es central. No siempre existe tiempo y recursos para concretar ese proyecto(s) personal(es) y se trabaja en otros proyectos o en otras historias. De ahí que aprender de los otros es también importante y que cuando el proyecto para el que se trabaja no es atractivo emergen preguntas sobre qué hacer para sostenerse en el medio, cómo no renunciar a los proyectos personales y cómo poner en “valor” la carrera al participar en proyectos que se consideran poco atractivos y que producen malestar. En este sentido, en este espacio estaremos hablado de la inserción a los proyectos fílmicos y dejamos de lado esta otra dimensión, igual de importante y atractiva, de lo que significa trabajar en un proyecto personal o individual.

Por ello, es importante considerar que a lo largo de la carrera se trabaja en proyectos que son distintos en múltiples sentidos, no sólo por la narrativa sino por la fuente de financiamiento, los vínculos con el equipo de trabajo, el compromiso ético-político o la motivación de experimentar o aprender algo nuevo.

De igual forma, existe un sesgo en esta investigación al poner énfasis no en el placer y en el gusto de trabajar en el medio fílmico sino, más bien, al dar cuenta del malestar que produce -en las personas- el trabajar en proyectos que reclaman una fuerte implicación y que ofrecen malas condiciones de trabajo o que perpetúan la incertidumbre con la precariedad laboral y subjetiva.

Es importante aclarar que trabajar por proyecto reclama de una reestructuración permanente de las personas en la construcción de su carrera. La decisión de participar en un proyecto atraviesa también por una evaluación estratégica sobre la construcción de la carrera en la industria fílmica. Este proceso de evaluación, sin embargo, implica no sólo valorar lo que uno hace sino considerar los recursos y soportes materiales y sociales que ofrecen un amplio o reducido margen de maniobra al seleccionar o al negociar su participación en uno u otro proyecto. El trabajo en el medio fílmico es intermitente y la posibilidad de darse tiempo para participar crear o participar en el siguiente proyecto está sujeto a las condiciones materiales o los recursos que dispone la persona. Los siguientes testimonios son claros al respecto, en estos se señalan las dificultades económicas que se viven en el medio y la estrategia que se desarrollan para sostenerse en el medio y poder “escoger” aquellos proyectos que sean más coherentes con su postura ética-política.

Yo lo que trato es como de tener un estilo de vida mucho más barato, o sea, casi nunca comer afuera, en lo más posible cocinarme yo, no hacer gastos hormigas. Vivo con un montón de *roomies* porque, aunque mi ideal sería tener una casa propia, es como, yo sé que, si elijo esa opción, estaría obligada a trabajar en más proyectos y no podría decir que no, entonces creo que, sí es un como tener el estilo de vida más barato, es lo único que me permite que me salgan ahorros y entonces poder elegir los proyectos. Pero creo que, o sea, en un mundo ideal, sí me gustaría tener un estilo de vida como que no esté tan constreñido. respecto a justo el reconocimiento que se ha dado a tu trabajo, tanto reconocimiento económico como reconocimiento simbólico, créditos, etcétera, (Entrevista individual, 2023).

yo me acuerdo que llegué al Starbucks y no tenía ni para pagar

mi bebida. Y me dijeron (del trabajo), algo dentro de mí dijo, ¿sí aguantó?, o sea, me trago el orgullo; pero de repente me dijeron: ¿cuál es tu tendencia política? Y en ese entonces (...) yo pensé (...) y entonces le dije, no, lo siento, yo sí necesito el dinero, pero no puedo trabajar aquí, me acuerdo que me fui, (Entrevista individual, 2023).

Sostenerse en el medio reclama por lo tanto de soportes materiales y de redes de apoyo, considerando que la continuidad del trabajo se sujeta no sólo a los concursos, a la promoción del “portafolio” en las redes o a la evaluación de los equipos en los que se colaboró sino también a otros mecanismos informales que regulan la industria, pues ser consideradx o tomadx en cuenta en el próximo proyecto es en sí mismo un mecanismo que causa estrés y hasta “miedo” de no encontrar lugar en un próximo proyecto. Por ello es difícil o ha sido difícil hablar de las injusticias en la industria fílmica y de las formas en que se hace cine. Eso, evidentemente, es paradójico en tanto que comunicar es esencial en este oficio.

## CUADRO 1

### El miedo a hablar...

- Sobre todo con mujeres con las que te das cuenta de que están siendo víctimas de discriminación o de violencia en esos espacios. Entonces lo hablas y a partir de ahí actúas y creo que lo más importante hoy para evitar cerrar el paso a este tipo de problemáticas es denunciarlo, sin duda alguna, o sea, hablarlo, verbalizarlo, no tener miedo...
- Yo creo que una limitación es el miedo a la represalia y por eso la generación de espacios pues no es automática, entonces puedo decir que me ha tocado el abrirlo y poder hablar de lo que ha pasado y que no funciona...
- Entonces hay miedo y eso te lleva a frenarte, entonces creo que para lograr que haya espacios laborales libres de

violencias, de acoso, de discriminación, de desigualdad... y sí, diría que protocolos y no tener miedo a hablar las cosas. Y creo que a la par de los protocolos, la sensibilización...

- Terminamos la serie con muchísima violencia de parte del equipo interno de vestuario, pero la terminamos. Los asistentes de esta supervisora de vestuario decidieron no hablar, decidieron ser violentos con nosotrxs únicamente porque tienen miedo a no tener más trabajo, están acostumbrados...
- La palabra sindicato da mucho miedo, le tienen pánico...
- Nos hemos tardado todos mucho en ponernos de acuerdo porque existen ciertos miedos en general de que, a mí me suena increíble el sindicato, pero y si a mí no me vuelven a dar trabajo, porque me cerraron las puertas porque estoy en un sindicato...
- Si una directora o un director me invita a ser partícipe del discurso del personaje creo yo que debo de quitarme el miedo a hablar y decirlo y decir: este personaje está totalmente visto desde una mirada masculina...

Citas generadas a través de ALCESTE. Testimonios recabados a lo largo del proyecto de investigación.

La expectativa de hacer carrera en el medio fílmico y de lograr reconocimiento es inherente a la autorrealización. Para lxs autorxs, el valor expresivo es tan importante como el dar cuenta de las competencias “técnicas” en la ejecución de una maniobra o de una tarea, pero también lo es la retribución en tanto que se espera obtener un pago justo o que este en sintonía con la contribución en la realización del producto final. Es por eso que nos ocuparemos de la distribución del reconocimiento y de la retribución, pero también de las relaciones (tensas) que se construyen en lugar de trabajo y del malestar que se crea en y por el trabajo.

## A) GESTIONAR LA INCERTIDUMBRE, CREAR REDES

Resulta claro que la construcción de la carrera profesional y artística en el medio audiovisual implica aprender a gestionar la incertidumbre. Ello significa desarrollar estrategias para sostenerse o asegurar la "continuidad del trabajo". Mantenerse activo en el medio -sin que existan tiempos muy prolongados de inactividad- supone encontrar espacios en los que se pueda ganar experiencia y reconocimiento. Construir una carrera ascendente es una motivación que permite sortear las fuertes exigencias que demanda cada proyecto. Nos parece que ello está integrado en las personas que se dedican a esta actividad. Pero la cuestión es más compleja cuando se sostiene, desde la experiencia, que la industria audiovisual no es un espacio abierto y que, por el contrario, existen lógicas de control que, al nutrirse del silencio y complicidad, acentúan el sentimiento de vulnerabilidad y de precariedad.

Ahora bien, el interés por comprender en qué condiciones se trabaja hoy en día nos conduce a tomar como punto de partida el dominio de una lógica gerencial que está presente en la gestión de los proyectos. El control de los tiempos y de los costos contribuye a un desgaste físico y mental de los equipos de trabajo y las situaciones pueden volverse tensas y conflictivas cuando emergen imprevistos que alteran la planeación. Estos cambios suponen una flexibilidad interna, la posibilidad de ajustarse y responder a la "urgencia" de actuar con "rapidez" a los cambios demandados con el propósito de no alterar los tiempos de entrega o el ensamble del producto final.

La incertidumbre de consolidar una carrera, de mantenerse activa o activo (aprendiendo, experimentando) también se vive en el lugar de trabajo pues queda claro que la evaluación del desempeño y hasta de los comportamientos y actitudes es también un criterio que se pone en juego en la creación de redes de apoyo.

La participación en los proyectos filmicos responde -en un alto porcentaje- a la recomendación o a la invitación de un integrante del equipo que participan en la realización de un nuevo proyecto filmico (Blair, 2001; Simon et al., 2015) y que la creación de estas redes de colaboración contribuye a

autorregular los equipos de trabajo y a movilizar el "potencial creativo" que es aprovechado en el proyecto. Estas dimensiones son bien aprovechadas por el modelo de negocios que domina hoy en la industria filmica, (Werthes et al., 2017).

Ahora bien, al observar los datos de la encuesta, en la gráfica 1, notamos que el 22% de la población declaró que trabaja de manera permanente, por lo que es común encontrar que las personas tardan entre 1 a 3 meses para lograr colocarse en un nuevo proyecto o incluso llegar a pasar tiempos de inactividad por más de tres meses. Son pocas las personas quienes aseguran pasar menos de un mes sin actividad. Estos datos pueden abrir interrogantes sobre la intensidad del trabajo y el perfil de lxs trabajadorxs, pero también sobre la precariedad laboral y subjetiva. Hasta ahora, resulta claro que cada proyecto reclama una fuerte implicación en el trabajo y que al concluirlo se requiere de espacios de recuperación (autocuidado); quizás las personas con una mejor posición y dedicadas más al acto de creación se dan estos espacios y tiempos, pero también existen quienes aparentemente no cuenta con la opción de descansar entre cada proyecto y que expresa con "angustia" lo que significa trabajar de manera intermitente.

Entonces, te tienes que preparar física y mentalmente para resistir esto. Y sobre todo si sentías un tipo de cansancio no te podías quejar, entonces porque no te podías quedar atrás, porque no podías, entonces forzabas al triple tu cuerpo y la resistencia que podías tener, anímicamente pasa exactamente lo mismo. (Entrevista individual, 2023).

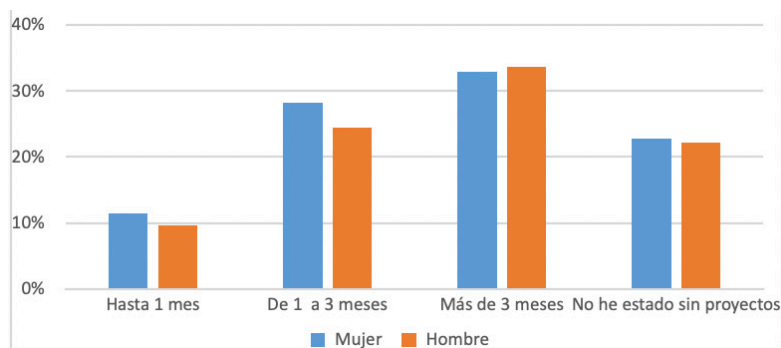
No sabes cuándo puedes tomarte vacaciones, o si puedes salir este fin-de-semana, tenemos amigos que trabajan proyecto tras proyecto y no los vemos o los vemos el sábado un par de horas o a veces ni los vemos y están muertos, porque no han descansado, entonces es muy difícil. (Entrevista individual, 2023).

No es lo mismo, estar pensando, antes de acabar un proyecto, que ya tienes que buscar uno nuevo, porque si no te quedas un rato sin dinero; a tener la garantía de que acabando un proyecto vas a iniciar otro ¿no?, y que puedes contar con, no sé, cierta cantidad (ingreso) o que si te enfermas vas a poder

ir al doctor ¿no? Entonces, es muy importante el impacto psicosocial que tiene el estar sometido a este tipo de trabajos. (Foro Contra las Violencias, 2023).

A mí me sorprende, que mis compañeros, que llevan mucho tiempo en activo, siempre están esperando el pago. Y dicen, ¿y cuándo nos van a pagar? Por ejemplo, estaba en un proyecto, donde uno de ellos decía, es que yo, me gusta vivir bien, pero pues como voy de proyecto en proyecto, tengo hasta el tope de deudas con mi tarjeta de crédito. O sea, si no lo puedo comprar en efectivo, no compro nada. (Entrevista individual, 2023).

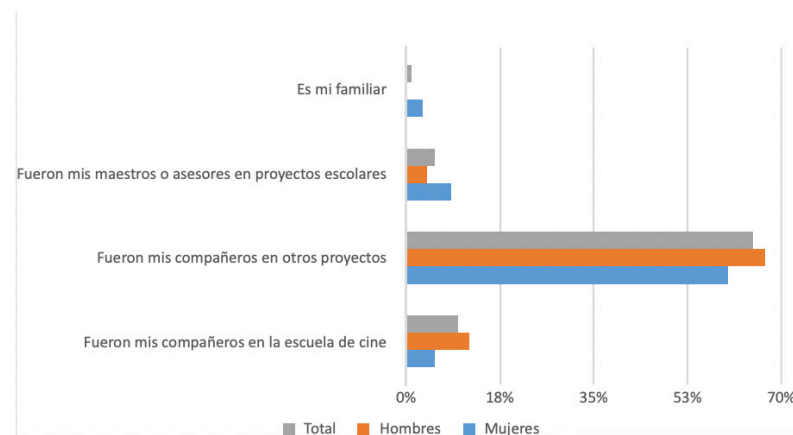
Gráfica 1  
¿Cuánto tiempo estuviste o has estado sin proyecto?



Como se señaló arriba, la posibilidad de insertarse en un nuevo proyecto responder a diferentes criterios. No sólo implica una evaluación constante de las capacidades de las personas, de sus actitudes y comportamientos sino también de su lealtad y complicidad con los equipos de trabajo. Retomando lo dicho, la creación de redes es importante en la gestión de la incertidumbre, sin embargo, estas también deben ser espacios creativos. Encontrar un equilibrio entre ambas dimensiones: eficiencia y creatividad, parece no ser una tarea evidente. Esta dimensión es importante en tanto que el 64% de la población respondió que lograron insertarse -en su último proyecto- debido a que fueron los compañeros (en proyectos anteriores) quienes les ofrecieron o les recomendaron en el nuevo proyecto.

Esto nos conduce nuevamente a las lógicas verticales y excluyentes que dominan en la industria: (llegó allí) por relaciones personales, como que no tenían ninguna cualidad como para estar ahí, me parecía injusto. (Entrevista individual, 2023). Ahora bien, los vínculos que se construyen en el trabajo son importantes para mantenerse activa o activo. Podemos suponer que esta práctica busca reducir la “incertidumbre” inherente a cada proyecto, pero también que es un mecanismo que crear lazos de reciprocidad y (hasta) de complicidad. Así, la gráfica 2 sugiere (ligeramente) que son los hombres quienes más se apoyan en las redes que se construyeron en la escuela y en los lugares de trabajo.

Gráfica 2  
¿Cómo conociste a las personas que te ofrecieron o te recomendaron el proyecto?



Profundizando en las redes de complicidad o en los silencios cómplices que se crean dentro de los grupos, diversos testimonios nos dan evidencias de las violencias que se crean en el medio, pero también resaltan que el denunciar los abusos o las malas condiciones de trabajo (en el desarrollo del proyecto) puede genera costos para las personas, pues además de la estigmatización de ser considerada como conflictiva, se crean sanciones que cobran forma al sentir que se le bloquea o que no es considerada en un próximo proyecto. Este es un mecanismo de disciplina y control -sobre el personal que participa en el proyecto- que apela a un criterio de eficiencia de los equipos.

Conseguir trabajo a través de una recomendación o de un vínculo informal constituye una práctica extendida en la industria audiovisual, los estudios coordinados por Blair (2001) y por Simon (2015) coinciden en señalar esta tendencia. La cuestión, sin embargo, consiste en identificar aquellos criterios que se ponen en juego al momento de contratar a la persona en un nuevo proyecto.

La cuestión no es menor en tanto que existe una crítica a prácticas discriminatorias que dificultan aún más la construcción de una carrera ascendente en el medio. Estas evidencias sugieren, como señala Hennekam y Syed (2018) que existen lógicas discriminatorias que están vinculadas al hecho de que en la industria cinematográfica es imperativo la construcción de redes de apoyo. En este sentido: *"a quién conoces"* y *"quién eres"* parecen ser más importantes que *"lo que puedes"* hacer en el proyecto, lo que parece injusto a la vista de quienes quedan al margen: *Todos mis amigos, como que mágicamente, saliendo de la escuela, tenían como el triple del trabajo que yo; aunque hubiéramos estudiado exactamente lo mismo, entonces ahí fue como muy patente, como nada más por tu nombre y más si eres blanco y te ves guapo, te llaman mucho más...* (Entrevista individual, 2023).

La modalidad de contratar a conocidos responde entonces no sólo a criterios de eficiencia, pero también a otros aspectos socioculturales y a lógicas discriminatorias al momento de integrar los equipos de trabajo.

A lo largo de la investigación se expresaron diversos testimonios de cómo las escuelas de cine no sólo son espacio de aprendizaje y de socialización, pues allí se forman redes de apoyo y equipos de trabajo (algunos con lazos más fuertes que otros) y se socializan "reglas" no escritas que sostienen la industria, entre estas las lógicas de dominación masculina. Al respecto, el siguiente testimonio dan cuenta de que: *"definitivamente estamos enfrentándonos a una cuestión social y una violencia estructural muy grande"*, (Foro Contra las Violencias, 2023).

Entonces yo tenía como mis dos compañeros incondicionales con los que hacía todos los rodajes y como que creí, saliendo de la escuela, que esa ya era mi familia cinematográfica y que con ellos iba a trabajar por siempre, porque eran muy cercanos y vivimos así muchos años, muchísimas cosas juntos; pero (...) todos me dejaron de hablar, entonces como que todos mis

amigos de la escuela se desaparecieron, se siguieron dando trabajo entre ellos, pero nunca me hablaban a mí y esto es algo que pasa mucho. (Entrevista individual, 2023).

En la perspectiva de un segmento de las poblaciones, sí existen prácticas discriminatorias en la industria filmica. El tema de la discriminación y del racismo ha sido trabajado en otros territorios, en el texto de Werthes (2017) se identifica que el ingreso a los proyectos está mediado por las redes o el capital social de las personas, situación que favorece, en Reino Unido "una homogeneidad social y étnica", lógicas de inserción excluyentes para las minorías y para las propias mujeres, en tanto que los equipos de trabajo son en general dominados por hombres. Al respecto, Hennekam y Syed (2018) también señalan que la discriminación "forma parte de la cultura de la industria cinematográfica y teatral" en parte porque las redes instituyen procesos de exclusión.

Este tema es sensible para las personas que se encuentran en una posición más frágil, quienes podrán dar cuenta de experiencias discriminatorias en el lugar de trabajo. De acuerdo con los datos generados por la encuesta, a la pregunta, tenemos que:

El 31% de la comunidad señala haber recibido un trato injusto debido a su edad. Lo que representa el 42% de las mujeres, el 24% de los hombres.

El 18% de la comunidad señala haber recibido un trato injusto debido a su clase social. Lo que representa el 21% de las mujeres, el 15.9% de los hombres, el 40% de las personas no binarias y el 50% de las personas transgénero.

El 19 % de la comunidad señala haber recibido un trato injusto debido a que no estudió cine. Lo que representa el 25% de las mujeres, el 15% de los hombres y el 68% de las personas no binarias.

El 9% de la comunidad señala haber recibido un trato injusto debido a su preferencia sexual. Lo que representa el 42% de las mujeres, el 24% de los hombres.

El 23% de la comunidad señala haber recibido un trato injusto por su condición de género. El 50,6 % de las mujeres confirmó esta cuestión; un porcentaje similar (50%) que corresponde con las personas que se identificaron como no binaras y como transgénero, mientras el 6.7% de los hombres señalan haber vivido un trato injusto por su condición de género.

Como cualquier otro lugar trabajo, cada proyecto es un espacio de socialización, en él se construyen y recrean relaciones sociales, las personas y los equipos dan cuenta o prueba de la experiencia y creatividad, de su cualificación en manejo de los equipos y de las herramientas, de los conocimientos y de las competencias que reclama cada tarea que, asignadas, pero también un lugar en la que se socializan reglas. Integrarse a un equipo de trabajo es también integrar las normas y hacerse de “relaciones” (redes) para sostenerse en el medio. En este sentido, comienzan a definirse proyectos que se oponen a las lógicas de dominación masculina y que buscan instituir otras prácticas y otras reglas, por ejemplo, al convocar sólo a equipos de mujeres como parte de las estrategias de crear espacios seguros, pero también como un proyecto político que busca cambiar las narrativas que permean en la industria fílmica.

## CUADRO 2

### Espacios seguros

- Construir otras vías para hacer el cine que, por supuesto. En ese contexto también obtenemos esta idea de crear espacios seguros para todas las personas...
- Antes que las producciones, que las películas, que el cine mismo, primero estamos las personas, hay que comenzar por allí para poder empezar a implementar dinámicas mucho más igualitarias, justas, no violentas para hacer espacios seguros...
- Creo que solamente señalando las cosas vamos a crear espacios seguros donde todas nos sintamos cómodas...

- Pero me siento bien porque ya salí de esto, el encontrarte en espacios seguros, donde platicas con compañeras, donde dices, ah bueno, estuvo nefasto, pero entre nosotras podemos hacer cosas, creo que eso es lo mejor...

Citas generadas a través de ALCESTE. Testimonios recabados a lo largo del proyecto de investigación.

Podrá generarse un debate sobre la réplica de lógicas excluyentes dentro de estos mismos proyectos, pero esta reivindicación se apoya de la experiencia vivida por mujeres en la escuela y en la industria fílmica. En este sentido, existe una postura crítica sobre las omisiones que evidencian las escuelas de cine al ser lentas y burocráticas en la generación de espacios más seguros y horizontales para las jóvenes cineastas; particularmente para contener y sancionar las situaciones de violencia y de acoso que hostiga a las mujeres. El siguiente testimonio es preciso:

Creo que eso era lo más dañino, que eran muchas comparaciones, mucha competencia, mucho, como siempre, estar tratando de ponerle el pie a tus compañeros, de ver quién es el mejor, de quién se merece el espacio en esa escuela, de quién sí tiene el talento. Todos los comentarios constantes de mis compañeros, eran: vamos a ver cuál de las dos mujeres sí se merece este espacio. Pero, así como dando por hecho que sólo una se merecía dirigir, que, si había tres espacios para dirigir ese semestre, dos tenían que ir a los hombres y uno, nos lo teníamos que pelear entre nosotras, como siempre, ¿quién es la mejor de ellas? ¿Quién se lo merece? ¿Quién sí lo hace bien? Todos sabemos que ella no es la que debió dirigir ese ejercicio. Y también comentarios como: es que tú le caes mal a todos, porque tú pides las cosas de muy mala gana, porque tú no eres como mi compañera, que ella sí lo dice como son, lo dice sonriendo... (Entrevista individual, 2023).

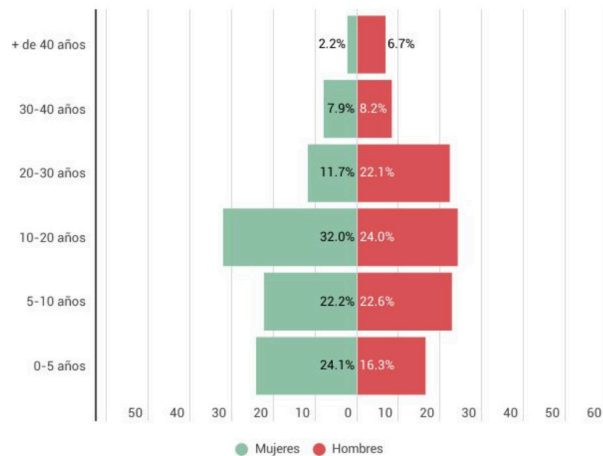
Estas exigencias: crear espacios más seguros, cobran fuerza no sólo porque es la población más joven quienes expresa con mayor regularidad y agudeza el sentimiento de estar en una condición de desventaja. Pues estar en pro-

cesos de formación o de aprendizaje les coloca en una posición vulnerable. Veamos algunos datos que lo confirman.

En la tabla 1 y en la gráfica 3 podrá constatar que el 24% de las mujeres cuenta con entre 0 y 5 años de experiencia laboral, en cambio el 16% de los hombres se ubica en ese mismo rango; mientras que el 22% los hombres acumulan entre 20 y 30 años, frente al 12% de las mujeres. Estos datos indican que las mujeres registran menos participación a partir de los 20 años de experiencia. Las razones por las que se abandona el medio pueden ser diversas pero, por ahora, lo cierto es que son las mujeres quienes expresan con más insistencia su malestar frente las malas condiciones de trabajo, la inestabilidad económica y la falta de oportunidades que existen en el medio.

Tabla 1  
Años de (trabajar) experiencia en la industria fílmica

	Mujeres	Hombres
0-5 años	24.1%	16.3%
5-10 años	22.2%	22.6%
10-20 años	32.0%	24.0%
20-30 años	11.7%	22.1%
30-40 años	7.9%	8.2%
+ de 40 años	2.2%	6.7%



Gráfica 3  
Años de (trabajar) experiencia en la industria fílmica

## B) APRENDER Y GANAR EXPERIENCIA

Hemos señalado que la forma en cómo se consigue participar en los proyectos fílmicos responde -en buena medida- a criterios informales como son la recomendación o la invitación de un integrante del equipo. La creación de estas redes o “nuevos” equipos contribuyen a regular las relaciones sociales en el desarrollo del proyecto, pero también movilizan “potencial creativo”. En otras palabras, el compromiso, la lealtad, la amistad o el agradecimiento (por tener trabajo o por tener la oportunidad de ganar experiencia) son mecanismos sociales que participan en la construcción de consentimiento en el trabajo.

Esto no significa que se guarde silencio frente a las situaciones que se consideran extenuantes o injustas sino que se integra un mecanismo de disciplina que se expresa en la premisa de “aguantar” mientras se está aprendiendo y de “hacer lo que les apasiona”.

En efecto, la industria fílmica se alimenta de estas aspiraciones en tanto que la construcción de la carrera se vive como una prueba. La cuestión es saber en qué momento se decide romper con esta “servidumbre voluntaria” y atreverse a negociar las condiciones laborales y contractuales. Existe una cierta complicidad y secrecía respecto a la fuerte implicación que es demanda a los y las jóvenes que cuentan con menos experiencia, pero también respecto a los pagos o los sueldos. La idea de “aguantar vara” con el propósito de relacionarse (crear redes) y de aprender de las personas que cuentan con mayor experiencia y reconocimiento en el cine se vive como una prueba que todos y todas las personas atraviesan en la construcción de su carrera o bien como un “derecho de piso” que debe pagarse, pero que también que alimenta el carácter autoritario y narcisista que prevalece en el medio fílmico. Veamos los siguientes testimonios antes de presentar algunos datos:

No tenemos conexiones para que alguien nos dé esa oportunidad, para luego luego entrar a la industria; entonces hay que ir empezando desde cero y así ha sido mi experiencia y la experiencia de muchas personas que conozco, que no venimos como de tantas conexiones en la industria, con



recursos económicos y cosas así... (Entrevista individual, 2023).

Entonces siento que luego se aprovechan de las personas que apenas vamos empezando, que cualquier cosa dicen: te pago 200 pesos al día y dices va, pues de eso a nada, pues ya que, y que con eso vas a tener experiencia, que vas a tener contactos... (Entrevista individual, 2023).

Cuando empecé a trabajar, cuando estaba todavía en la escuela, hice unas prácticas en coordinación de producción, me voy a poner de ejemplo, en una productora que, pues a mí, así como dicen, apantalla, es un poco el juego de poder, donde hay nombres grandes involucrados; las oficinas eran en estudios Churubusco, yo tenía 26, 27 años creo, no estaba tan chiquita, pero era mi primera chamba grande, según mi cabeza me pagaban mucho, me pagaban 10 mil pesos al mes por estar de lunes a domingo y haciéndole favores a la productora. (Foro Contra las Violencias, 2023).

Yo lo hacía, porque sentía que me iba a abrir caminos, el hecho de hacer todas estas cosas por ella, me hacía ver que tenía películas súper grandes, me presentaba gente famosa, me invitaba a lecturas de guion a las que yo nunca había ido, digamos que me abrió oportunidades, que -para mí- me hacían sentir que por fin mi vida iba a profesionalizarse y que iba a tomar un camino saliendo de la escuela. Poco a poco esa buena onda (...) empezó a bajar y a bajar, sobre todo porque yo empecé a ponerle altos. Siempre he sido una persona que habla y dice las cosas, desafortunada o afortunadamente, y ella empezó a volverse muy violenta conmigo porque le ponía altos. (Foro Contra las Violencias, 2023).

Desde que se inicia en la carrera filmica se vive esta tensión entre la autonomía y el control: una lucha por el reconocimiento. En este sentido, podríamos suponer que a mayor experiencia laboral mayores herramientas para negociar las condiciones laborales y ocupar espacios de poder, evidentemente los premios o el renombre es un componente favorable para negociar, así como el disponer de recursos y, como señalan algunas personas,

ganar autoestima y correr el riesgo de decir no o de “escoger” aquellos los proyectos en los que se quiere participar:

Pero sí creo que, tristemente, si de entrada sólo dices no acepto ninguna, lo más probable es que ya no trabajes nunca. Y eso está horrible. O sea, habla de la falta de alternativas en el medio. Creo que sí he llegado a renunciar o a no aceptar proyectos... eliges cómo no matarte tanto... (Entrevista individual, 2023).

Existe un juego alrededor de la renuncia, en tanto que se pondera si el proyecto aporta o no nuevos conocimientos y experiencias que fortalezca la capacidad artística-expresiva de las personas. Creo que esta parte es muy significativa para la comunidad cinematográfica. En efecto, en general, cerca del 80% de la comunidad está de acuerdo y totalmente de acuerdo con que cada proyecto permite aprender cosas nuevas, por lo que se refuerza la idea de que la industria fílmica es una comunidad de aprendizaje motivada por el deseo de innovar y de expresar la creatividad: *todo el tiempo estamos aprendiendo, todo el tiempo. Así tengas 10 años, 15 años en esto, sigues aprendiendo.*

Veamos, sin embargo, algunos datos más a detalle en la tabla 2. Al leer la tabla, nos llama la atención que si bien las personas que señalaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo representan 5.4% de la población o de la comunidad, encontramos que dentro de estos segmentos son las personas que tienen entre 10 y 30 años de experiencias quienes reflejan una postura (quizás) desmotivación sobre el sentir que su último proyecto ha ganado en conocimientos o en experiencia, lo que abre interrogantes sobre los procesos de capacitación y de innovación. Un estudio más profundo nos permitiría explicar estos datos.

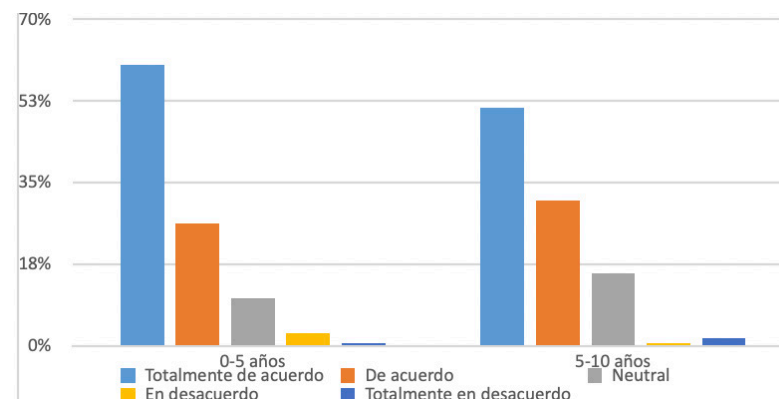
Tabla 2  
Años de experiencia / Aprendí cosas nuevas, gané experiencia

Años de experiencia	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutral	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
0-5	22.9%	17.8%	13.1%	17.7%	4.5%
5-10	23.3%	25.3%	24.0%	3.7%	16.7%
10-20	23.7%	26.5%	36.4%	41.3%	13.9%
20-30	18.5%	14.6%	12.0%	37.3%	48.3%
30-40	6.7%	10.1%	10.5%	0.0%	4.5%
+ 40	4.8%	5.5%	3.9%	0.0%	12.2%
% Dentro del total la población	50.9%	28.6%	15.1%	3.0%	2.4%

Ahora bien, en este mismo tenor, al concentrarnos en las personas que cuentan con menos experiencia, en la gráfica 4 encontramos que el 85% de las personas señalaron estar totalmente de acuerdo y de acuerdo con su último proyecto les permitió ganar experiencia. Esta tendencia se mantiene en las personas que cuentan con entre 5 a 10 años de experiencia: 81%. Ambos datos reflejan que la motivación de aprender está muy viva en los inicios de la carrera y que, como se ha señalado arriba, es aprovechado por la industria audiovisual para reducir costos laborales.

Es importante tener presente estos datos (más adelante) cuando se aborde la percepción de las personas sobre la estabilidad laboral y el tipo de relaciones que se crean en la industria audiovisual. Pues como se ha señalado, los cambios organizacionales y las lógicas que enmarcan el trabajo crea tensiones en las personas que aspiran a construir una carrera.

Gráfica 4  
Años de experiencia en el medio / Aprendí cosas nuevas y gané experiencia



Ahora bien, volviendo al tema de la motivación de aprender cosas nuevas, es importante considerar que a la pregunta: **¿Crees que el desarrollo de nuevas tecnologías puede afectar la actividad que realizas?** El 54% de la comunidad considera que sí, que su actividad puede verse afectado por las innovaciones tecnológicas. Esta problemática reclama una atención por parte de diversos actores institucionales en tanto que la falta de motivación, combinada con este sentimiento de descalificación se convierte en un problema estructural que interpela a diversos actores y no sólo a personas o a los colectivos. Esta preocupación, dicho sea de paso, es un elemento que justifica la desregulación del sector y con ello la atracción de capitales para la creación de “entornos creativos”.

## C) APRENDER A NEGOCIAR, PONER EN VALOR EL TRABAJO

Al analizar los ingresos obtenidos en el último proyecto encontramos que, en general, las personas perciben ganar menos de lo que esperaban y que son las y los jóvenes, que tienen menos años de experiencia, quienes señalaron con mayor frecuencia que no cuentan con un parámetro que les permita

comparar o negociar el salario. Arriba señalamos que la industria fílmica se alimenta de las aspiraciones de construir una carrera o proyecto individual, por lo que las personas con menor experiencia consideran que ganar experiencia es importante y que “asumen” los costos subjetivos se producen.

En los dos testimonios que aparecen enseguida, tenemos el de una joven cineasta que expresa su disposición a continuar ganando experiencia a cualquier costo, seguido de un testimonio que subraya el reto de no renunciar a la posibilidad de hacer los proyectos propios y de desplegar el valor creativo:

Entonces, en ese sentido, sí diría que está muy difícil llegar a ese nivel, que tú quieras llegar a esa meta, ¿sí estarías dispuesta a seguir trabajando gratis, por ejemplo? O sea, a dirigir gratis o con bajos salarios. ¿Y hasta qué punto tú dejarías de hacer eso? ¿O en qué condiciones o en qué contexto, dejarías de hacer eso? Si a mí me dijeran dirige esto gratis, en este momento, sí sería así. Y si me pagaran muy poco, también lo haría, definitivamente... (Entrevista individual, 2023).

Me cuesta mucho trabajo el término; saber en términos de salarios porque creo que es un tema tabú y que nunca hablamos realmente, ni siquiera en la escuela sabes cuánto deben pagar, entonces realmente nunca sabes si estás ganando lo justo... (Entrevista individual, 2023).

Tú ves la actitud de los líderes de los proyectos, productoras, productores ejecutivos, directores, directoras, etcétera, y ves esa ansia de logro, ansia de que el proyecto sea lo mejor del mundo y ves que su vida está concentrada en eso. Y entonces la industria audiovisual, a diferencia de otras, es algo artístico y la mayoría nos dedicamos a esto desde hace mucho tiempo, es muy raro encontrar a alguien que haga esto, así sea asistente de cámara, que no le apasiona hacerlo y que no tenga quizás proyectos personales de contar historias y de hacer cosas. Entonces se vuelve tu vida privada. Yo hago mi vida mientras trabajo. Si los proyectos son de otras personas, sígue haciendo tus proyectos... (Entrevista individual, 2023).

Al leer este último testimonio, la cuestión (a indagar más) a saber en qué momento se logra romper con una lógica que precariza el trabajo, pues, si bien la expectativa de aprender y de innovar está siempre presente en la comunidad cinematográfica y se observa una heterogeneidad de historias individuales, existen eventos o momentos de quiebre en la trayectoria que les permite animarse a subir un escalón en las negociaciones. En todo caso, lo cierto es que en este proceso se ponen a prueba los soportes y los recursos que dispone las personas. Así, en las narrativas encontramos quien subraya que haber ganado un premio ofrece mayor margen de negociación, lo mismo que contar con el consejo de un(a) amigx que brindó consejo sobre cómo cobrar o cómo poner en valor el trabajo, sobre todo allí donde las fuentes de financiamiento provienen de las empresas de streaming.

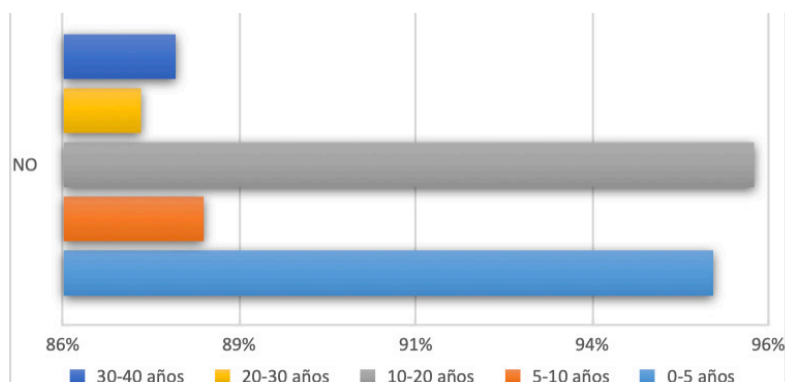
Acumular experiencia y comprender las reglas del juego implica, por lo tanto, desarrollar un pensamiento estratégico (empresarial) que coexiste, como señala Dubet (2010), con la lógica de la subjetivación.

Las aspiraciones de la autorrealización entran en tensión constante con los procesos que precarizan el empleo y las condiciones en las que se trabaja. Esto se traduce en que la racionalidad estratégica, en la búsqueda de acumular recursos, cobra sentido no sólo para tener un mejor margen de negociación sino para gestionar de mejor manera la incertidumbre.

Esta problemática se complejiza cuando entramos a una reflexión sobre las condiciones en las que se trabaja y tomamos nota de los cambios en el modelo de negocios y en la reorganización de la producción y del trabajo, sobre todo cuando se manifiesta el sentimiento de explotación al considerar que en la industria fílmica se desarrollan cambios que no se traducen en una mejora de las condiciones de empleo y de trabajo. El hecho mismo de que no existe el reparto de regalías o reparto de utilidades deja en claro que en el marco de la creciente participación de las plataformas en la industria fílmica persisten condiciones desventajosas que crean el sentimiento de ser explotación.

En promedio, por ejemplo, cerca del 90% de la comunidad cinematográfica (independientemente de los años de experiencia) señaló que no recibe un pago por las horas extra. En general, se asume que trabajar en la industria reclama de una fuerte implicación y de una flexibilidad de la jornada, pero ello significa que se esté satisfechx con la retribución.

Gráfica 5  
No me pagaron horas extra en el proyecto / Años de experiencia



Resulta evidente que la lógica gerencial -que se instala en la industria creativa- refuerza la movilidad del capital y la competencia (entre territorios-ciudades) para atraer las inversiones, por lo que el imperativo de producir contenidos de calidad y a bajo costo es un elemento bien vigente. En lo que no hay duda entonces es que las brechas salariales son bastante grandes. Los productores, directores y actores de renombre al parecer “no ganan mal”, el problema recae en “los bolsillos” de la mayoría de las personas que forma parte de crew, quienes no aparecen en los créditos: “la temporada de una serie que ya se hizo y el streamer nos dice, sí, está bien, pero pues tienen que hacerlo (segunda temporada) con un porcentaje mucho menor a la temporada anterior y esperan recibir la misma calidad. (...) creo que un problema es la cantidad de malos productores que hay, de abusadores que hay”. (El Gremio, 2023).

Al respecto existe una crítica constante a las casas productoras para que transparente los presupuestos y hagan una distribución más justa de los pagos de acuerdo a criterios que sean consensuados, aceptables.

Nos parece entonces que no ha habido espacios suficientes en los que se delibere sobre los cambios que se registran en la industria cinematográfica y que afectan a lxs trabajadorxs del gremio audiovisual. Veamos algunos datos.

Los datos de la Tabla 3 señala la percepción de las personas sobre los ingresos de acuerdo a los años de experiencia. Destaca que -independientemente de los años acumulados en el medio, existe la percepción de recibir un ingreso menor al esperado. Esta percepción puede abrir una dilución más amplia sobre las motivaciones para permanecer en el medio e responder a las exigencias productivas, pero también sobre las lógicas de negociaciones individual que dominan en el sector como otro componente que es aprovechado por el modelo de negocios que se impone en el medio.

Tabla 3  
Los ingresos obtenidos en tu último proyecto fueron... / Años de experiencia

	0-5	5-10	10-20	20-30	30-40
Mucho más de lo que esperaba	0.9%	3.9%	1.9%	0.0%	0.0%
Lo que esperaba	33.8%	36.7%	38.8%	48.5%	61.9%
Más bajo de lo que esperaba	45.2%	43.0%	48.9%	44.0%	33.3%
No tenía parámetro de comparación	20.1%	16.4%	10.4%	7.5%	4.8%

Adicionalmente, debemos considerar otro dato relevante que se generó en la encuesta: **sólo el 21% de la comunidad reportó conocer un tabulador que sirve como punto de referencia para negociar los ingresos**, situación que afecta por igual a mujeres y hombres. Evidentemente, aquellas personas con mayor experiencia y reconocimiento pueden recurrir a la mediación de un representante que intervenga en la negociación. Es así que negociar un mejor pago es considerado como asumir un riesgo y la construcción de una auto-confianza. Los siguientes testimonios lo confirma:

Pienso en Remedios Zafra cuando nos dice que hasta el entusiasmo y la pasión puede ser usado como argumento para legitimar nuestra explotación. Y me pregunto qué pasa si parte del problema y la razón, por la que parece tan difícil hablar de esto, es también porque hay narrativas hegemónicas sobre el medio que aceptamos sin cuestionar. Yo no sólo he visto cómo se atentan derechos laborales, he visto cómo incluso se pone en peligro la vida de las personas frente a todxs en nombre

de un genio creador. Para mí, parte del problema también es el pedestal que les hacemos a esos genios creadores, y el deseo de un día volvernos o estar cerca de ellos y que todo parezca permitido en su nombre. Mientras no traicionemos esas narrativas, podríamos seguir alimentando y justificando estas estructuras. Y claro que es difícil traicionarlas en un contexto en el que menos del 6% de la población gana más de 15 mil pesos al mes. Permítanme traicionar la secrecía de nuestros sueldos, a mí me han pagado, como microfonista, 12 mil pesos a la semana. (Foro Contra las Violencias, 2023).

Entonces, no siento que yo tenga un nombre, una posición, siento que tengo un trabajo hecho y siento que tengo conocimientos adquiridos, y cada vez que vengo a un nuevo proyecto da nervio, ¿no? Y tienes esa preguntita que te sabotea de: ¿lo podré hacer? Pero cada vez tengo más confianza en que lo puedo hacer, ya no me da miedo. Sé que puedo... Lo que me preocupa es no perder esos espacios para mí misma. Porque me doy cuenta de que las violencias en esos espacios suceden porque nos descuidamos, nos descuidamos a nosotrxs mismxs. (Entrevista individual, 2023).

Creo que todos los proyectos que me han pagado es menos de lo que debería cobrar, pero no me siento todavía con la energía, no sé cómo decirles, para decirles ¡no!, esto es lo que se cobra, por miedo a que me digan, pues no. Entonces, siento que todos los proyectos que he aceptado últimamente los he aceptado así, sin negociar. Creo que a los únicos que digo que no son los que no pagan nada, pero ha sido una diferencia de sueldos este año, muchísimos de los proyectos que he tenido. Del primer proyecto que tuve en el año, el proyecto pasado, el presupuesto que me dieron fue menos de la mitad. O sea, fue nada. Y luego ya acepté, pero es que no creo que sea lo que debería cobrar, pues bueno, es mi primera vez. (Entrevista individual, 2023).

Un dato que refuerza lo anterior es que sólo el 39% de mujeres y 40% de hombres considera que su trabajo les ha permitido tener estabilidad económica. Ello refuerza la idea de que el trabajo en la industria cinematográfica se precariza y que existen fuertes brechas salariales al interior de cada proyecto. En la Gráfica 5 se expone la opinión de las personas sobre los pagos en función de la retribución y el reconocimiento, la responsabilidad en el proyecto, el tiempo que se dedica al proyecto.

Destaca que (en general) se considera que no existe una correlación clara entre reconocimiento y retribución, pues: el 64% de la comunidad de cineastas considera que no recibe una retribución justa considerando el tiempo que se le dedica el proyecto y el 61% considera que su pago no corresponde ni con los años de experiencia y ni con la creatividad. Esta misma tendencia se aprecia en las demás premisas que aparecen en la gráfica.

Gráfica 6  
¿Me pagan lo justo considerando...



Los datos que arroja la encuesta dejan en claro que lxs trabajadorxs asumen costos que no son cubiertos por quienes financian los proyectos. Múltiples testimonios expresan con claridad las dificultades de sostenerse en el medio y la tensión que enfrentan al hacer algo que consideran esencial (en su proyecto de vida) en condiciones de inestabilidad laboral. La cuestión está en saber por qué, si bien existe un sentimiento generalizado de que hay pagos injustos, las personas se mantienen o resisten a los cambios organizacionales y a lógicas que se imponen en el medio. Además de esta interrogante, resulta pertinente identificar en la tabla 4 (de acuerdo con el género) a las personas que consideran que sí reciben un pago justo por su actividad, por los que quienes respondieron afirmativamente se distribuyen de la siguiente forma.

Tabla 4  
Considero que sí me pagan lo justo, tomando en cuenta...

	Mujeres	Hombres
Mi experiencia y creatividad	30.1%	69.2%
La recomendación de alguien más	36.7%	63.3%
El reconocimiento que he ganado	30.8%	69.2%
La responsabilidad en el proyecto	32.0%	68.0%
El tiempo que le dedico al proyecto	28.9%	71.1%
El cambio de residencia para hacer mi trabajo	25.9%	74.1%

Estos datos sustentan la tesis de que son las mujeres quienes sostienen la precarización del trabajo y del empleo en la industria filmica. El reclamo de transparentar los pagos es más que evidente en el siguiente testimonio.

No somos magas, somos profesionales, somos buenas en lo que hacemos y queremos condiciones de trabajo que realmente ameriten el esfuerzo que hacemos. Alguna vez pregunté por qué trabajamos los sábados, se me quedaron viendo como diciendo, ¿quieres ir a Marte? No, yo no quiero trabajar los sábados, tengo vida, tengo 65 años, no me quiero estar partiendo la madre en un proyecto donde no me están pagando lo que cuesta mi tiempo. (El Gremio, 2023).

Alrededor de la remuneración existen testimonios que refuerzan la idea de que existe una secrecía en los pagos, que no beneficia al colectivo de trabajadorxs y que alimenta la competencia entre los miembros de la comunidad cinematográfica. Ante la usencia de referentes (para negociar) las personas suelen apoyarse de una persona cercana y con mayor trayectoria.

Hasta ahora se advierte una tensión entre dos lógicas, por una parte, se considera que la construcción de redes de apoyo es central en la construcción de una carrera y en la creación de equipos de trabajo “más eficientes” y (al mismo tiempo) que -en la industria filmica- se alimenta de procesos de innovación y de creatividad: “comunidades de aprendizaje”; pero los datos y los testimonios advierten, por otra parte, que existe un malestar sobre las múltiples violencias que se construyen en el curso de la actividad y sobre las condiciones en las que se trabaja; lo que repercute en la salud (física y mental) de las personas y en la expectativa de sostener una carrera ascendente en la industria.

Nos parece que el testimonio que aparece abajo, expone este sentir al caracterizar a la industria como un espacio que produce violencias.

Desde trabajar sin contrato, contratos unilaterales, abuso de poder, o sea que pensamos que, ah bueno, porque es un director famoso, porque es X, entonces ya tiene derecho a insultarme, a abusar verbalmente de mí, cualquier que ya tenga un entre comillas renombre. Llamados de 16 horas, sin pago de horas extras, pagos injustos y diferidos, falta de derechos laborales,





III. LAS  
DIFICULTADES  
PARA CONSTRUIR  
CARRERA





# III. LAS DIFICULTADES PARA CONSTRUIR CARRERA

Edgar Belmont  
Universidad Autónoma de Querétaro

Arriba se señaló que la inserción a los proyectos filmicos se apoya en buena medida en las redes que se construyen en la construcción de la carrera dentro del campo filmico. Las redes de apoyo son consideradas, desde esta óptica, como una fuente reductora de la incertidumbre y de la precariedad laboral y como una “rede de aprendizaje”, pero también, señala Knight y Harvey (2015), como grupos en los que se crean lógicas excluyentes y en los que entra en juego la condición de género, raza y clase de sus integrantes.

Estas evidencias complejizan aún más la lectura sobre la heterogeneidad de las experiencias laborales, para ello se considera importante hacer una distinción analítica y metodológica, pues el reto que nos planteamos -desde un inicio- fue caracterizar las prácticas que se recrean en la industria filmica y la percepción sobre el reconocimiento y la retribución; ahora bien, al dar cuenta de la vulnerabilidad nos ubicamos en el análisis de situaciones sociales en las que se pone en evidencia que las pruebas no son equitativas, que existen nepotismo y favoritismos, que existen prácticas sexuales y discriminatorias. Ello implica entender cómo se configura la situación social y -en lo posible- desarrollar un trabajo etnográfico más fino, por ahora nos contentamos en exponer aquellas experiencias vividas por la persona que dan cuenta también de la experiencia vivida por otras personas; por lo que pondremos particular interés en evidenciar, con los datos que tenemos, los obstáculos que enfrentan los trabajadorxs en la construcción de la carrera, pero más en específico las mujeres pues el texto, como se aprecia, se compone con la aportación de sus testimonios. Proponemos abordar estas dimensiones en dos ejes, primero al dar cuenta de las situaciones conflictivas y de los problemas de salud mental que se construyen en los proyectos y segundo al resaltar la crítica a las estructuras de poder y de dominación que están ancladas en la industria filmica. Colocamos el siguiente testimonio porque expresa con claridad el punto de nuestro argumento. La imposibilidad de cumplir con la vocación y de hacer carrera es un tema mayor a tratar en términos institucionales.

...Dirección es lo que más me gusta y lo que más quiero en la vida, sí siento que es como, no sé ni por dónde empezar, o sea, no sé cómo lograr esos trabajos, si no tienes el proyecto que gane los premios y a partir de ahí te reconozcan o que salgas y tengas los contactos. Eso es como, creo que eso es muy patente, como el elitismo en el medio. ¿De qué te sirve salir como director si sólo hay dos vías para dirigir y parecen imposibles?: o ganas todos los apoyos del Estado y te va muy bien con tus cortos o tienes los contactos... (Entrevista individual, 2023).

## CUIDAR EL VÍNCULO SUBJETIVO CON EL TRABAJO

Siguiendo la tesis de que la industria filmica produce costos subjetivos y de que existe una crítica a las estructuras y prácticas de poder que ponen en tensión el valor expresivo de las personas. Colocamos dos testimonios que expresan con claridad el punto de nuestro argumento, el primero subraya la imposibilidad de cumplir con la vocación y de hacer carrera al percibir que existe un bloqueo que sólo es atribuible a la falta de soportes colectivos e institucionales, en el segundo se subraya el agotamiento que produce trabajar en contextos inseguros y donde se producen violencias. En ambos es la negación de la subjetividad, los obstáculos para hacer carrera y la participación en los proyectos filmicos que producen cansancio físico y mental lo que hace que trabajar en el medio sea considerado, tarde que temprano, como una experiencia traumática.

La aspiración de contar con los medios y los recursos para consolidar un proyecto individual se confronta con el hecho de que no todas las personas poseen el capital financiero y social para apuntalar su carrera. Para muchas personas, consolidar una carrera en la industria filmica demanda sacrificios en el camino. Estos sacrificios están vinculados con la dificultad de encontrar un “equilibrio” entre la vida familiar y el trabajo y las características de tener un trabajo intermitente, pero también con las exigencias que demanda cada

proyecto.

En este sentido, la construcción de la trayectoria es un campo de disputa, una lucha permanente por obtener reconocimiento y pagos justos y por mantenerse activx sin sacrificar los proyectos personales, lo que implica (también) tener tiempo para trabajar en aquello que es central y una fuente de motivación para la persona. Es así que desarrollar la creatividad en un proyecto individual o colectivo o el hacer algo que sea coherente “con uno mismx” es considerado como postura política frente a las lógicas que dominan en el medio. Sostenerse en el trabajo constituye un desafío.

La autorrealización está vinculada entonces con la idea de autonomía, pero como hemos visto, el trabajar bajo un modelo de negocios que ejerce presión sobre el trabajo y que corresponde con la mercantilización de los contenidos fílmicos, pone en juego el sentido mismo de la actividad.

La construcción de la trayectoria es considerada entonces como una prueba que reclama asumir riesgos, pagar los costos, pero ¿a qué precio? De ahí que es importante considerar que los “riesgos” y los “costos” no se distribuyen por igual y que existe una postura crítica de las mujeres frente a las lógicas que enmarcan el trabajo. Desde esta perspectiva, es importante no perder de vista -en la lectura de los datos y de los testimonios- los soportes que disponen cada persona. Podemos suponer entonces que -ante la fragilidad de soportes (materiales y culturales)- las personas reivindicuen un trato más justo, igualdad de oportunidades y construcción de reglas que sean válidas en la distribución de reconocimiento y de la retribución.

El tema amerita una atención de diversos actores institucionales, pero también en los colectivos de trabajadorxs. Nos parece entonces que un punto de reivindicación es el tema de los costos subjetivos y el de la salud mental, tema que no se resuelve evidentemente aplicar paliativos a los síntomas de este malestar sino que ello reclama poner a debate las reglas del juego. Existe experiencias que constituyen un precedente en los procesos de negociación y un aprendizaje para cada persona que puede considerarse como pequeños pasos o victorias que aún quedan en el plano individual, los siguientes testimonios nos ofrece información al respecto:

Pocos contratos dicen cuál es tu nombre, con el que quieres aparecer. Entonces, cuando me ha tocado ver el roll donde

ponen mi nombre como quisieron, porque a veces ni el (nombre) del INE, ni sé de dónde lo sacaron, entonces me quedo así de ok; la próxima vez entonces, la próxima vez, ver que esté mi nombre y hacer mucho énfasis en que esté mi nombre, por ejemplo, cuando ya llegamos a la negociación, ok, quiero que me pagues la mitad al empezar el proyecto y la mitad al terminar y les pido que esté en el contrato, que van a venir por mí a mi casa, que esté en el contrato, que estén mis alimentos, que si por algo, ya quedamos que me vas a pagar 5 pesos, pero si por algo hay un día extra entonces, ¿cuánto me vas a pagar extra? (Entrevista individual, 2023).

Quiero ese crédito. Yo también quiero mi pantalla sola en esta serie de Netflix. Yo también quiero ese crédito porque lo merezco, ¿no? O sea, sabía que había hecho el trabajo y que lo había hecho bien, pero dudaba. Me autosaboteaba. Era el síndrome del impostor que todos ya hemos escuchado muchísimo y decía, ¿lo puedo hacer? O sea, lo voy a hacer, ¿sabes? Lo pensé días. Lo revisaba con mi terapeuta, que hacer terapia es un privilegio también, estamos claros. Entonces, claro, y lo hice y lo logré. Obtuve mi crédito con una pantalla independiente con mi nombre, y para mí eso fue el inicio de una etapa de mi vida, eso fue dos años atrás, en el que gané una pequeña batalla, ¿sabes? No sólo con los demás, nadie ve los créditos, estamos claros que nadie ve los créditos, sólo tu familia y tú. Pero para mí era súper importante, ¿sabes? Construir esa confianza con una mujer productora extranjera con mil cosas encima. Y lo siguiente, otra anécdota que me pasó, ah, ojo, yo exigí esto y por supuesto no cayó muy bien, obviamente, ¿no? Me reconocieron el crédito y lo hicieron, pero yo sentí que eso fracturó un poco esa relación de trabajo... (Foro Contra las Violencias, 2023).

La negociación de los créditos y del salario claramente pone a prueba el margen de negociación de cada persona, se asume entonces que cada proyecto demanda de una restructuración permanente de las personas y del despliegue de una racionalidad estratégica en la negociación de los contratos a lo largo de la carrera, lo que refuerza la idea de que las personas dedicadas al campo de las artes y de la cultura son también emprendedoras, asumen

riesgos y trabajan por proyectos. Es aquí donde la figura de trabajador independiente (autónomo, flexible, creativo) y de emprendedor se mezclan. Es frecuente escuchar que los ahorros son esenciales para hacer frente a cualquier eventualidad, pero también para hacerse de un mayor margen de maniobra al momento de escoger el proyecto o de negociar los términos del contrato. Esto puede leerse en el siguiente testimonio.

Seguir estando en una posición en la que puedo decidir qué proyectos hacer porque la decisión no va a estar determinada por el dinero sino por si este proyecto es lo que realmente quiero hacer, así ha sido los últimos proyectos que he hecho en los últimos dos años, o sea dos, tres años, como que he tomado esa decisión, pero es un privilegio que tengo ahora porque en realidad se va a agotar, el dinero no es infinito y tampoco he montado negocios paralelos ni tengo un ingreso fijo de otros lados, entonces sí me ha dado ese privilegio de poder decidir. He rechazado muchos proyectos en los últimos años, que no me ofrecían condiciones buenas, que la propuesta era mala, que el dinero estaba malo, que el cargo tampoco me gustaba o sea, como que veía señales de violencia, de que iba a suceder violencia y que eran personas con las que yo no podía negociar ni siquiera las necesidades básicas... (Entrevista individual, comunicación personal, 2023).

A partir de lo anterior, puede leerse que tener un margen para decidir es también considerado como un tema de salud mental, con ello no debe entenderse sólo que se busca mayor certezas o menor estrés sino también el preservar y cuidar ese vínculo subjetivo con el trabajo. Un vínculo que está en constante tensión.

## LA SALUD FÍSICA Y MENTAL, CAMPO DE DISPUTA

Múltiples evidencias señalan que trabajar en la industria fílmica trae costos para la salud física y mental de las personas, no sólo porque el trabajo es

intenso sino también porque éste se sostiene por una fuerte jerarquización en la toma de decisiones y por prácticas consideradas como violentas. No puede desconocerse, además, que las pruebas para las mujeres en la industria fílmica son más difíciles, en libro aparece como prólogo una reflexión de las integrantes de la colectiva *La Gremia*.

En las distas fases del proyecto participan personas con trayectorias, conocimiento y habilidades distintas, claramente no existe una homogeneidad, pero si una segmentación de actividades que reclama de una fuerte coordinación y comunicación entre (y dentro de) los equipos de trabajo. Todo proyecto, siendo único, posee una dimensión ideal que se encuentra, por ejemplo, en el guion y en el director o la directora, pero también en la planeación de las tareas y en la asignación de los presupuestos. Este ideal contrasta con lo real, con lo que ocurre en el lugar de trabajo, con los imprevistos o lo incontrolable, con los problemas de coordinación y de comunicación que tensan las relaciones dentro del proyecto y que pueden derivar en situaciones violentas, incluso a la parálisis o detención de los proyectos mismos. Esta dimensión exige autorregulación en los equipos de trabajo, pero también flexibilidad y disposición para ajustarse (continuamente) en el curso del proyecto. Además de ello, la planeación y el control presupuestario se convierte en una camisa de fuerza para los equipos de trabajo quienes tiene que resolver por su parte aquello que les concierne.

Es sabido que los lugares -donde se desarrolla el rodaje- imponen riesgos que reclaman precaución y cuidados que no siempre se identifican y cumplen. Diversas anécdotas, que ocurren en locaciones “riesgosas”, nos señalan que la idea de contar con espacios más seguros se refiere también a aspectos materiales:

Ustedes que están con trabajos con electricidad y en alturas, que no te manden al octavo piso sin un arnés, sin algo con lo que te pueda sujetar, porque de pronto se te cae la lámpara y bueno ya se perdió, daño patrimonial, va a entrar el seguro. Pero te caes tú, te mueres o se puede provocar un daño tan, tan, tan grande y una repercusión también económica y de reputación para la producción, que creo que lo principal es establecer este aspecto de la prevención integral del riesgo desde antes de que toda la gente entre a trabajar, no puedes tener a 150 o 200 o 250 personas en llamas porque estamos

con el burnout a tope y, muchas veces, con el riesgo de que a lo mejor por expresar este tipo de casos y decir, ¡hey!, ahí hay un riesgo, se hace el factor incómodo que mejor hay que irlo sacando... (Foro Contra las Violencias, 2023).

Se jodió el proyecto porque ahora, ya no saben, ya no ven al proyecto por el tema o por la actriz principal sino porque alguien se murió. Y lo ven nada más como, nunca van a preguntar qué era lo que había alrededor, si a lo mejor fue una imprudencia, dónde quedaba la figura de un prevencionista de riesgos o de un gestor integral del riesgo, alguien de protección civil que haya ido a apoyarte o a verificar, si bien no puedes tener estos personajes contratados al 100%, que yo lo haría, tener la figura de un prevencionista de riesgos, para que desde que está el proyecto y en la búsqueda de locaciones, esa gente vaya contigo y te diga, mira, eso está muy bien, pero te puede pasar esto y esto y esto y esto, y entonces tú puedas evaluar si decides que esa locación es buena o este trayecto es bueno o no... (Foro Contra las Violencias, 2023).

Contar con espacios seguros implica, por lo tanto, reducir los riesgos con condiciones de seguridad e higiene necesarios, pero también atender las condiciones en las que se trabaja. Ambas dimensiones son inseparables si consideramos que las situaciones tensas que se construyen en el lugar de trabajo afectan la salud de las personas, pero también la comunicación y la coordinación entre los equipos de trabajo. *No somos las mamás de nadie. Si tengo una serie larga, sé que voy a necesitar un fisioterapeuta para mi equipo de trabajo, sobre todo cámara y sonido, lo pido.*

Hay una cultura que también yo acabaría, que es la cultura de traer al director o a la directora como rey o reina, como niña(o) chiquita(o) y que todo el mundo le está maternando todo el tiempo, yo mataría eso completamente, de hecho, en los comerciales lo veo un montón, que apelan a que los directores como si... Pues que no pueden ni mover un dedo, y digo, a la persona le están pagando... (Entrevista individual, 2023).

Es una cadena de violencias... que la violencia de la que

recibes de la persona arriba de ti es, a veces, la mitad de la que ella recibió de la persona arriba de ella, ¿no? Que es algo de lo que ya hemos hablado. Pero, ¿cómo frenamos la violencia en un contexto en el que ni siquiera tenemos esta pausa para regresar a casa? Hay posiciones administrativas que sí se quedan aquí, pero la mayoría de la violencia se gesta en un espacio en donde todo es muy difícil y estamos 24-7 conviviendo las mismas personas. (Foro Contra las Violencias, 2023).

Una mala planeación y una mala coordinación crea costos para los equipos de trabajo, lo mismo que trabajar en contextos de urgencia pone más tensas las relaciones entre las personas. Un testimonio insiste en qué si bien se trabaja entre amigos, que acaban siendo como tu familia, lo cierto es que existen múltiples evidencias de que “somos una familia disfuncional”. Los siguientes testimonios agregan a una postura crítica de las mujeres frente a estas lógicas de trabajo.

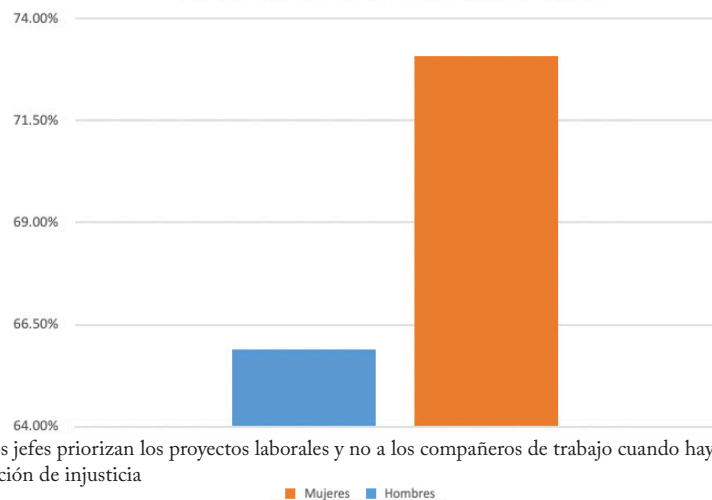
Las urgencias hay que diferenciarlas, qué es urgencia y qué es falta de organización. Entonces, no somos 24-7, no, porque hay una salud mental que cuidar y no podemos ser las mamás. Y ese es otro tema. Como eres mujer, entonces te vuelves maternal para el crew. No, señores, no somos las mamás de nadie. Si tengo una serie larga, sé que voy a necesitar un fisioterapeuta para mi equipo de trabajo, sobre todo cámara y sonido y lo pido... (Foro Contra las Violencias, 2023).

He tenido los mejores proyectos de la vida asociados a las mejores cabezas de departamento que son increíbles, son creativas, son empáticas, son increíbles personas, pero no puedo depender de que mi salud mental esté en manos de a ver si me toca la persona más empática del mundo o la persona que está a dos del quiebre y me va a traer llamados de 30 horas, y no porque se está divorciando y entonces justo también he hablado mucho, con mi equipo, hasta qué punto te dicen: no pues es que el director se está divorciando y ya sabes que te va a llevar el carajo, porque el director no va a tener las herramientas de decir, claro, pues mi divorcio está acá y... va a llegar una persona errática al set a aventar cosas

a gritar, no, es que no podemos depender de eso, no, debemos tener estructuras que de entrada digan no, este es el límite, (Foro Contra las Violencias, 2023).

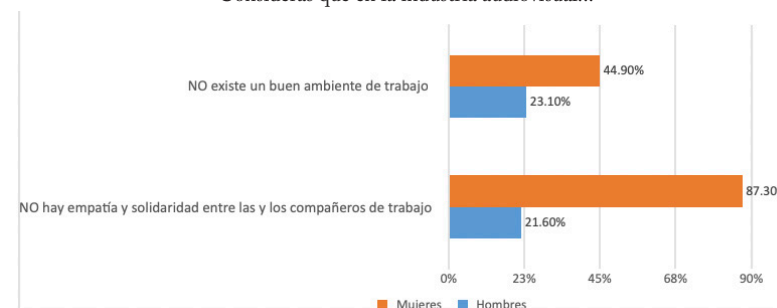
Ahora bien, al analizar los datos de la encuesta resalta que la mayoría de las personas considera que los jefes priorizan los proyectos antes que a las personas. Esto tiene diversas consecuencias considerando que son las mujeres quienes denuncian -con mayor frecuencia- la falta de solidaridad entre los compañeros de trabajo, sobre todo cuando se crean una situación de injusticia y que les ha tocado trabajar en proyectos donde no existe una buena comunicación y donde no hay un buen ambiente de trabajo. La siguiente gráfica 7 y 8 dan cuenta de ello.

Gráfica 7  
Consideras que en la industria audiovisual...



Sí, los jefes priorizan los proyectos laborales y no a los compañeros de trabajo cuando hay una situación de injusticia

Gráfica 8  
Consideras que en la industria audiovisual...



Es relevante no perder de vista esta crítica, pues al considerar que los responsables del proyecto llegan a perder de vista no sólo la evaluación de los riesgos y las necesidades materiales de los equipos de trabajo sino también la importancia de contar con espacios más seguros y de fomentar la comunicación, significa que hay vacíos por atender, pero también que hay riesgos y costos que se transfieren a las personas y que repercuten en su salud física y mental.

Ahora bien, parece entonces que el medio audiovisual se apoya de estas dinámicas o que la inseguridad y la inestabilidad laboral terminan alimentando el modelo de negocios que impera en la industria fílmica. Lo que refuerza nuevamente la idea de que esta industria se apoya en prácticas verticales que producen situaciones conflictivas que pone en tensión el deseo de continuar en el medio. Esto es que el malestar se individualiza o es una prueba para las personas. Esta reflexión viene bien dentro de la exposición:

En la encuesta había preguntas, una de por qué dejarías la industria, por qué ya no te dedicarías a esto, y es muy interesante cómo puse, o que casi todas, casi todas las casillas, o sea, por violencias sexuales incluso, ¿no? Por malos pagos, por, no sé, ¿no? Porque incide en mi salud y en casi todas, yo dudo mucho que nadie haya puesto: nunca he pensado en dejar la industria, porque creo que muchos lo pensamos en alguna parte de la vida y de esta carrera, que está muy cañón. (Entrevista individual, 2023).

Entonces, creo que ahí hay micromachismos escondidos y

que ya estamos tan acostumbradxs y acostumbradxs, que es como incluso cacharse a uno mismo. En el momento es difícil, entonces, no hay contención... no siempre podemos todos pagar el terapeuta de 500 pesos, entonces ahí también me cuestiono, o sea, la ayuda de salud mental, pues es compleja, ¿no? Acceder a ella, si son programas gratis o no... (Foro Contra las Violencias, 2023).

La salud mental aparece entonces como una reivindicación frente a las condiciones en las que se trabaja y a la dificultad o imposibilidad de construir una carrera y frente a los obstáculos para desarrollar procesos de subjetivación apoyándose de la autonomía.

Destaca, sin embargo, que hasta ahora la atención de la salud mental no se presenta como una reivindicación colectiva, pues hasta ahora, como hemos visto, se sujeta a una racionalidad estratégica de las personas en la búsqueda de hacerse de un mejor margen de negociación. Lo que, es más, la atención de los sentimientos del malestar que produce la industria es visto como un privilegio no sólo porque se recurre al pago acciones terapéuticas sino porque darse tiempo para “sanar” y descansar después de un proyecto es también considerado como tal.

Digamos que en términos económicos dejé el tema de la negociación de pagos hacia el final, me interesaba más negociar las condiciones de trabajo y no tanto para mí sino para el proceso de casting, y es algo que descubrí hablando de violencias (...) porque por un lado me violentaron, con violencias un poco menores, digamos, pero que para mí era un lugar bastante incómodo para trabajar y (...) tuve una negociación conmigo misma sobre (...) que mi dignidad no va a estar de por medio para lo que me van a pagar, porque estoy harta de este tipo de violencias y esto lo taché. (Foro Contra las Violencias, 2023).

La cuestión es que la salud física y mental se considera un asunto personal, aunque el malestar que se crea en y por el trabajo repercute no únicamente en su contexto vital sino también en el lugar del trabajo al observarse que las relaciones se tensan.

En general son las mujeres quienes subrayan los costos subjetivos que produce la industria filmica y que estos repercuten en el ambiente laboral y contribuyen a crear situaciones de violencia. No sólo exigen que se reconozca, se nombre y se atienda las causas de este malestar sino que se oponen a ser ellas e insisten en cambiar las reglas.

Volvemos al tema de que la comunidad cinematográfica no es un actor homogéneo y que al interior se construyen relaciones de poder, situaciones tensas que emanan la presión que ejerce el proyecto, pero también de prácticas instituidas que hoy son cuestionadas, particularmente por las mujeres que evidencian -con mayor agudeza- que las violencias son apenas una expresión de las estructuras y prácticas de poder y de dominación que imperan en el medio. El siguiente testimonio resalta la idea:

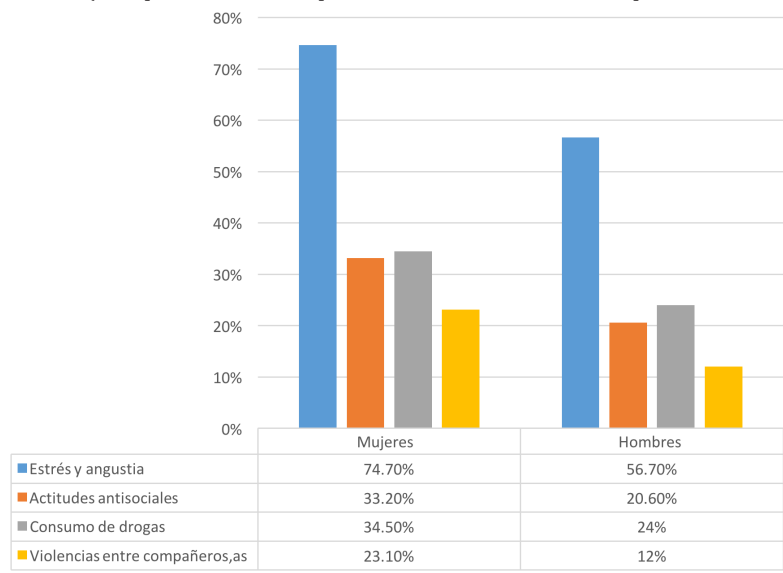
La violencia es una práctica aprendida y creo que muchas de las violencias que he vivido en set han sido porque las personas las han adquirido como estrategia de sobrevivencia en este medio. Ha habido momentos que he pensado que de seguir aquí yo misma voy a empezar a replicar esas conductas y a aceptarlas como la norma, pero me niego. (Foro Contra las Violencias, 2023).

Al cuestionar aquellas prácticas sexuadas y discriminatorias se apelan no sólo a un trato más justo sino a que las pruebas que atraviesan las personas en su carrera sean más aceptables frente al elitismo o el amiguismo que restringe las oportunidades.

Los datos confirman que los proyectos se apoyan en relaciones asimétricas y que los problemas de salud mental se manifiestan como un problema colectivo. La paradoja (insistimos) es que esta problemática se percibe más como un asunto de las personas ante la ausencia de soportes colectivos y a la estigmatización que se hace de las personas que denuncian actos de injusticia.

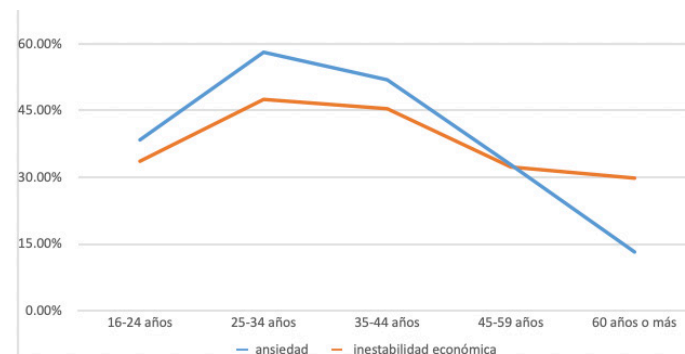
Si bien se asume que los proyectos demandan pasión, compromiso, también queda de manifiesto que producen malestar. Al respecto, en la gráfica 9 aparece la opinión de hombres y de mujeres sobre el ambiente de trabajo. En general, son las mujeres quienes observan -con mayor frecuencia- un ambiente “tóxico” al señalar que en el lugar de trabajo ha observado o vivido situaciones estresantes, actitudes antisociales y violencia entre compañeros, incluso el consumo de drogas para sostener el ritmo de trabajo.

Gráfica 9  
¿Con qué frecuencia has experimentado u observado en tus compañeros?



Al observar el comportamiento de los datos de acuerdo con la edad de las personas, encontramos que quienes tienen entre 25 y 34 años señalaron -con mayor frecuencia- (58%) haber experimentado situaciones de ansiedad, seguido de las personas que tienen entre 35 a 44 años, quienes registraron el 52%. Esto es más de la mitad de la comunidad señala problemas de salud mental que no logran mitigarse con un ingreso aceptable. Ahora bien, destaca también que son este mismo rango de edad quienes señalan que el trabajo no les asegura estabilidad económica, siendo 48% y 45% respectivamente. Habrá que poner atención a esta combinatoria: problemas de salud mental e inestabilidad laboral.

Gráfica 10  
El trabajo me ha provocado...



Más arriba señalamos que la población que tiene entre 25 y 44 años es la que sostiene la industria fílmica. Es previsible que sostenerse, con esos ritmos de trabajo, reclama no sólo de energía y de “resiliencia”, pues se requiere poner a debate los soportes colectivos e institucionales. Cambiar las reglas de juego, sin embargo, es una apuesta a crear colectividad, a politizar el trabajo y a fortalecer los vínculos de empatía y solidaridad. Dar cuenta de la frustración y el desencanto que produce la industria fílmica es, en principio, un primer paso para nombrar y explicar las paradojas que enfrentan lxs trabajadorxs.

Destaca, a lo largo de la investigación, el reclamo de las personas a ser escuchadas y escuchados por las autoridades y de crear mecanismos de regulación que permitan reducir las inseguridades y violencias que afectan el bienestar de un amplio segmento de la comunidad cinematográfica. Si bien se acepta que la incertidumbre es inherente al trabajo creativo y que esta demanda autonomía, lo cierto es que muchos de los testimonios y de los datos (generados a través de la encuesta) señalan que existen una dificultad de las personas por consolidar las trayectorias y que el acto de creación reclama invertir recursos y crear redes a lo largo de la carrera. La pregunta queda abierta para indagar que más se necesita para crear condiciones mayor estabilidad o si ello es posible en el campo de las industrias culturales.

No podemos dejar de notar que existe un sector de la comunidad

cinematográfica que expresa “desánimo” o pérdida de motivación en el presente y en el futuro inmediato, no sólo porque identifican dificultades para crear espacios más seguros y las relaciones menos tensas y conflictivas, porque cada vez se impone una gestión empresarial o una lógica gerencial en el medio audiovisual sino, también, porque la “industria filmica” se apoya en lógicas de reconocimiento y retribución que están mediadas por la negociación individual, por la falta de transparencia en la distribución de los recursos y por procesos excluyentes.

Siguiendo la Tabla 5, en promedio, el 45% de la comunidad audiovisual considerar que este es un problema, pues la falta de oportunidades representa la escasa movilidad al interior del campo cinematográfica, es un rasgo que puede paralizar o estancar la trayectoria o carrera profesional de las personas, pero también el abandono o la renuncia. Esto no es un problema menor. Dentro de las personas que señalaron que si han pesado dejar la “industria filmica” debido a la falta de oportunidades, tenemos que el 44% son mujeres y el 51% son hombres; pero si consideramos el porcentaje de la población dentro de cada género, las cifras señalan que más de la mitad de las mujeres 55% habría pensado en abandonar el medio debido a la falta de oportunidades; el 38% de los hombres, el 90% de las personas no binarias y el 100% de las personas transgénero van en el mismo sentido.

Tabla 5

¿Cuáles serían los motivos por los que dejarías el medio? / La carencia de oportunidades

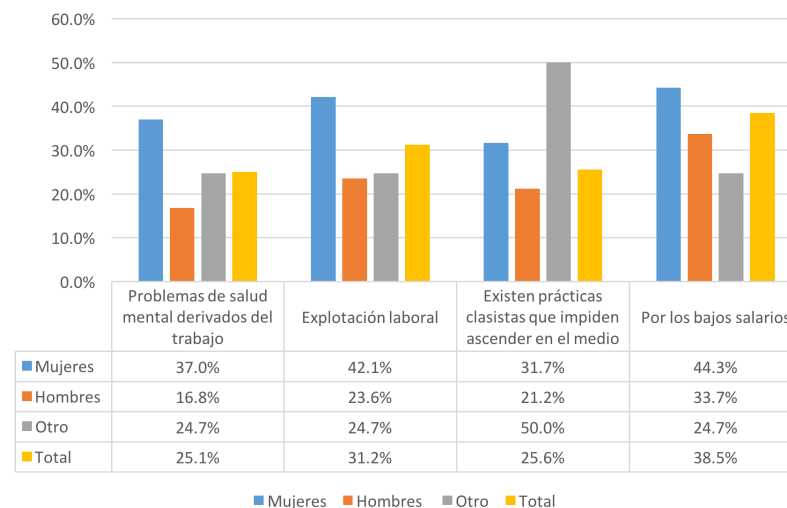
	Mujeres	Hombres	No Binario	Transgénero	Otro	Total
NO	45.3%	62.0%	9.9%	0.0%	50.0%	54.7%
SÍ	54.7%	38.0%	90.1%	100.0%	50.0%	45.3%

La siguiente gráfica (12) muestra el sentir de la comunidad. En ella encontramos que el 25% de la población dejaría la industria filmica por los costos que produce en la salud mental, el 31% al considerar que existe una explotación que es difícil de gestionar en lo individual, el 25% debido a las prácticas clasistas que impiden movilidad o ascenso en la carrera y el 38% por los bajos salarios e inestabilidad económica.

Al leer la tabla se observa, por ejemplo, que el 44% de las mujeres considera que los bajos salarios son un obstáculo para mantenerse en el medio, mientras que el 33% de los hombres expresan esta misma opinión.

Gráfica 12

¿Cuáles son los motivos por los que dejarías la industria / % dentro del género



Ahora bien, al considerar la gráfica 11 y 12 resalta que son las mujeres quienes más expresan su malestar por las condiciones en las que se trabaja, pero también son quienes mantienen una actitud de resistencia y de oposición a las lógicas que dominan en la industria.

Para ello no hay que perder de vista que el 34% de la población señaló haber experimentado momentos de tristeza, depresión y frustración a causa del trabajo. Dentro de ellos, el 46.5% de las mujeres comparte esta opinión en contraste con el 24.5% de los hombres que coincide con ello. La posibilidad de cambiar las reglas del juego implica desarrollar, sin embargo, una conciencia política a partir de la experiencia laboral y de los procesos de reflexión individual y colectiva.



Tabla 5  
Mi trabajo ha llegado a provocarme / Tristeza, depresión y frustración

Mujeres	Hombres	No Binario	Transgénero	Otro	Total
46.5%	24.5%	80.2%	50.0%	24.7%	33.6%



# APUNTES

PARA LA CONCLUSIÓN:  
CAMBIAR LAS REGLAS DEL  
JUEGO **¿CÓMO?**



# APUNTES PARA LA CONCLUSIÓN: CAMBIAR LAS REGLAS DEL JUEGO, ¿CÓMO?

Edgar Belmont  
Universidad Autónoma de Querétaro

Comenzamos este apartado con estos relatos para subrayar la voluntad de abrir espacios de discusión sobre las condiciones en que se trabaja hoy en día. Los datos y narrativas -que hemos presentado- dan cuenta de los sentimientos de injusticia que se crean en la industria fílmica.

Les quiero compartir rapidísimo que, en agosto, efectivamente en la página El Gremio, se reunieron 23 asociaciones, bueno, entre asociaciones y colectivos. Dentro de estas estuvo Única. Única presentó una estructura mucho muy avanzada. Como un ejemplo, ahí surgió una discusión entre: más de la mitad, yo creo, no querían sindicalizarse. Entonces, no podemos enfocarnos en un sindicato. Las asociaciones que ya tenemos, que se formaron en la pandemia, porque todos pararon y hubo tiempo, lo que no hay ahora; ahora todo mundo está corriendo y ya no pusieron atención y ya lo dejaron. Entonces todos dicen, organicémonos, no hay organización porque todos están ocupados. Hay que tomar este tema, hay que establecer una mesa de trabajo, establecer la mesa de trabajo con la Secretaría de Trabajo y Provisión Social, con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que son los que ahorita pueden tomar las quejas de lxs trabajadorxs que esta industria tiene, básicamente freelancers, y trabajar sobre eso. (Foro Contra las Violencias, 2023).

Tenemos que empezar a pensar en colectivo y correr la voz, y

que por parte también de la Comisión de Filmaciones haya un empuje y unos conversatorios, además, y tener la capacidad de parar las producciones cuando llegan a... ¿A qué hora fue el llamado? A las 12. Son las 12 de la noche y siguen filmando, se para la producción y te revoco derechos o te amonesto o algo, porque si no, los tiempos laborales, los turnos laborales de 16 y hasta 24 horas, al menos en publicidad, no van a parar, porque no les importa, porque al final te pagan un día de llamado, aunque hayas trabajado 24 horas y ni siquiera te dan cena, te dan snack fuerte. Entonces, sí necesitamos el apoyo de Comisión de Filmaciones y saber también hasta dónde llega la capacidad de la Comisión para poder tomar cartas en estos asuntos. (Foro Contra las Violencias, 2023).

Incertidumbre, precariedad en el empleo, sacrificios, costos subjetivos, son aspectos que tratamos en este espacio, frente a las historias de éxito, nos propusimos abrir una discusión sobre las estructuras de poder y de dominación que sostiene la industria fílmica y que configuran el desarrollo de los proyectos fílmicos.

El sentimiento de “vulnerabilidad” está presente en el sector de las artes y de la cultura en general y en un amplio número de actividades desarrolladas por trabajadorxs independientes, quienes han emprendido una resistencia y una lucha por el reconocimiento de la relación laboral que les permita acceder a la protección social. Pensemos en lxs trabajadorxs por aplicación.

Cambiar las reglas de juego implica poner a debate las lógicas que enmarcan el trabajo en el medio fílmico y debatir sobre el status de lxs trabajadorxs independientes, al respecto claramente existe un vacío y un impasse en el campo político y jurídico en el contexto de la reestructuración productiva que operan en diversos espacios dentro de la industria y los servicios.

Aunque recientemente se ha manifestado la “voluntad” gubernamental de dotar de mayor seguridad a los trabajadorxs independientes, lo cierto es que aún no se han establecido los soportes institucionales y jurídicos que permita dar mayor seguridad a las trayectorias de los y las trabadoras del campo de las artes y de la cultura. Para muchas personas ello es injusto debido a que el brazo del Estado entra en los bolsillos de los creadores de contenidos fílmicos, pero consideran que no existe un retorno en términos

de garantizar el acceso a bienes esenciales como la seguridad social. Este rezago que muestran las instituciones para diseñar política que brinden mayor seguridad y estabilidad en la construcción de la carrera filmica nos conduce a los debates que se han desarrollado a partir de la pandemia. Es en ese contexto donde los trabajadorxs asalariados o no nos vimos confrontados a una realidad donde se han materializado procesos de precarización.

## ASAMBLEA INFORMATIVA

### EL GREMIO

Es sumamente importante escucharnos entre nosotros para avanzar en pro de tener una verdadera industria bajo el orden, la empatía y el respeto mutuo entre los gremios que la conformamos. Que sirva este encuentro primeramente para conocernos, detectar y reconocer nuestras carencias como industria, buscar las soluciones de manera conjunta y defender nuestras condiciones y derechos laborales básicos, como son salarios justos y dignos, condiciones laborales más seguras, orientación y protección legal, horarios establecidos y pago de horas extras, seguro médico, pensiones y fondos de ayuda en accidentes y o fallecimiento, capacitación profesional, igualdad de trato...

Tenemos también enfrente a la inteligencia artificial, en donde algunos de los gremios o algunas de las actividades que se vienen realizando por seres humanos, van a ser empezados a realizar por la inteligencia artificial, que es más barata, que es más cómoda, que no hace huelga, que no se organiza y no pelea por los derechos humanos. Pero, nosotros somos seres humanos, nuestras familias viven de nuestro salario, y nosotros tenemos que garantizar nuestro salario, condiciones de vida digna, y tenemos que trabajar para un futuro que nos ayude a retirarnos y en caso de sufrir un accidente o en el caso de perder una pérdida física que podamos tener derecho a tener por lo menos subsistencia... (El Gremio, 2023)

Los cambios recientes a la Ley Federal del Trabajo (febrero 2024), si bien plantearon como objetivos: *“proteger a las personas trabajadoras del arte y la cultura, en un contexto laboral incluido dentro de La Ley Federal del Trabajo, que les proporcione seguridad jurídica acorde a la realidad y a la naturaleza específica de su trabajo, así como a la importancia e impacto de las actividades dentro de la sociedad”* (Senado de la República 2024), apoyándose en los referentes del empleo y trabajo digno, lo cierto es que existe una brecha entre el capó jurídico y el espacio de trabajo.

Reconociendo que es un avance importante, el reto es pasar de la queja a la acción, la creación de espacios de negociación que se apoyen en procesos deliberativos alrededor de las realidades y experiencias de lxs trabajadorxs.

En este texto, al apoyarnos en la experiencia laboral de quienes intervienen en la creación de contenidos filmicos, intentamos comprender las tensiones que viven lxs trabajadorxs al trabajar por proyecto y las múltiples violencias que son gestionadas por los equipos de trabajo y las personas. Al evidenciarse las brechas salariales y las situaciones conflictivas que se construyen en el lugar de trabajo pudimos identificar el ejercicio del poder y las violencias, pero también los conflictos y las resistencias. Esto es importante, pues la violencia es una manifestación de un conflicto en el que se pone a debate las reglas que enmarcan el trabajo. De ahí que las batallas individuales alrededor de la negociación de los contratos, del reconocimiento o de los pagos justos ponen a debate aquellos regularidades y consensos que para un buen segmento de la población crean injusticias. Esta problemática no es menor pues pone a debate mismo el sentido del trabajo.

Hemos constatado que los sentimientos de injusticia -que se crean en el medio- son un componente de la lucha o de la batalla que encaran las personas en la búsqueda de “ganarse un lugar” en el medio audiovisual. Evidentemente no todas las personas tienen el mismo margen de negociación, los recursos y la experiencia para hacer frente a estas situaciones, por lo que encontramos personas con una posición más vulnerable que otras.

Es así que las personas, con menor experiencia o con menor margen de negociación, parecen “tolerar mejor” la frustración en tanto que se mantiene vivo el deseo de aprender. La premisa de que *“sí amas lo que te gusta (el cine), hazlo con pasión* permite gestionar las disonancias que existen en el medio, pero hay un punto en el que ello pierde fuerza y sentido, sobre todo

cuando las personas cuestionan las lógicas excluyentes que imperan en el medio o cuando se pone en duda la retribución vis a vis de la inversión o la implicación que reclama cada el proyecto.

Ajustarse a la planeación y a los presupuestos, atender criterios de calidad/costo/satisfacción del cliente, trabajar en situaciones de emergencia o incluso guardar silencio frente a situaciones consideradas como injusta, son aspectos que resaltan en las narrativas de las personas que participaron en este estudio (en su mayoría mujeres).

Ahora bien, la crítica que se expresa, desde la experiencia laboral, pone a discusión las posibilidades de generar acciones colectivas que permitan reescribir las reglas. Es importante entonces no perder de vista que las situaciones conflictivas, cuando se traduce en procesos de negociación, abre espacios de negociación (consensua o conflictiva) en la búsqueda de unos acuerdos a una situación que es considerada como un precedente.

No cabe duda entonces de que son las mujeres quienes han emprendido una “batalla” en la búsqueda de crear espacios seguros, pero también en el interés de dar contenido a una emancipación que permita el despliegue de la creatividad. No se trata entonces únicamente de sentirse segura en el lugar de trabajo o definir protocolos que prevengan o contemplen una justicia restaurativa sino de transformar las estructuras que sostiene a la industria fílmica, lo que es una tarea de todas y todos los que integran la industria fílmica. En este contexto se expresa diversos colectivos y colectivas aún cuando la constitución de un marco de acción compartido es un trabajo por realizar.

El contexto en el que se desarrolla estas disputas implica, por lo tanto, de la intervención también de los actores institucionales, incluyendo las empresas o las casas productoras, pero queda claro que no habrá espacio de negociación que emane de la buena voluntad sino de las denuncias y las quejas traducidas en un campo de acción. De ahí nuestra insistencia en no quedarse en una lectura de los sentimientos de injusticia, en la descripción de las situaciones que vulneran a las personas o en los síntomas del malestar que se produce en y por el trabajo, sino en lo importante que es deliberar alrededor de las causas, de las relaciones asimétricas que sostienen los proyectos audiovisuales y las reglas que enmarcan la actividad. Se trata, en otras palabras, de un ejercicio de articulación en el que intervienen, por mencionar algunos, elementos

estructurales y procesos políticos y económicos, las exigencias productivas, los significados de trabajar por proyecto o la posición de las personas. En nuestra exposición planteamos el argumento de que trabajar por proyecto no sólo significa realizar una actividad intermitente y desarrollar acciones estratégicas en la búsqueda de consolidar una trayectoria en la gestión de la incertidumbre, sino que las formas de producir filmes se han transformado significativamente con el modelo de negocios que acompaña la expansión de las plataformas de streaming, acentuando procesos de precarización laboral y los costos subjetivos que se produce en cada proyecto. En este sentido, podemos sostener que la sobre carga de trabajo es un componente que contribuye a neutralizar el conflicto y a tensar las relaciones que se crean en el trabajo. En este sentido hay que leer las violencias como el resultado de situaciones que son conflictivas, paradójicas y contradictorias.

Los datos señalan que existe un malestar en lxs trabajadorxs que permite, por ahora, nombrar las violencias y hacer evidente las tensiones que enfrentan en la búsqueda de un lugar en el medio o de “hacer carrera”, pero para muchas personas ello significa, entre otros, aguantar o consentir situaciones que se consideran injustas. Sentirse poco reconocidx y mal pagadx crea un malestar en las personas, que se expresa en muchas formas como es el sentimiento de explotación, el sentir que no se avanza o que se vive a crédito, pues los tiempos de espera –para los pagos– puede ir de los 30 hasta los 90 o los 120 días.

Todo ello nos indica que la regulación del trabajo en la producción y de bienes y servicios culturales adquiere una importancia creciente en el marco de la mundialización económica y del capitalismo de plataforma, los que ponen a prueba al Estado para regular la circulación de bienes culturales, la movilidad de capital en la industria audiovisual y el trabajo independiente. Los datos estadísticos y los testimonios que hemos presentado, señalan un conjunto de tensiones que comienzan a ser insostenibles cuando el trabajo pierde sentido y cuando el vínculo subjetivo con este es meramente instrumental o carece del valor expresivo.

Para concluir, analizar las múltiples violencias que se (re)crean en el medio audiovisual representó un reto analítico: había que situar la experiencia laboral y la percepción sobre las formas en las que se trabaja hoy en día, en el marco de un empuje creciente del modelo de negocios que se impone con las plataformas de streaming. Sin lugar a dudas quedan tareas pendientes

para comprender las paradojas que se crean en la industria fílmica, pero sirva este primer ejercicio interpretativo como un punto de partida para generar debates públicos en el campo de las organizaciones y el académico.

# BIBLIOGRAFÍA



## BIBLIOGRAFÍA

Azzolini, G., y Cucciniello, R. (2016). Sur la nouvelle classe capitaliste, transnationale et dominante (L. Boni, Trad.). *Actuel Marx*, 60(2), 28-42. <https://doi.org/10.3917/amx.060.0028>

Baco Interamericano de Desarrollo. (2023). *10 años impulsando la cultura y la creatividad: El compromiso del BID con las industrias culturales y creativas*. <https://publications.iadb.org/es/publications/spanish/viewer/impulsando-la-cultura-y-la-creatividad-el-compromiso-del-BID-con-las-industrias-culturales-y-creativas.pdf>

Blair, H., Grey, S., y Randle, K. (2001). Working in film – Employment in a project based industry. *Personnel Review*, 30(2), 170-185. <https://doi.org/10.1108/00483480110380334>

Boltanski, L., y Chiapello, E. (2010). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Akal.

Castel, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Paidós.

Dubet, F. (2010). *Sociología de la experiencia*. Editorial Complutense.

Durand, J.-P. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria* (México). Fondo de Cultura Económica.

Durand, J.-P. (2021). *Fabricar al hombre nuevo: ¿Trabajar, consumir y callarse?* AKAL-UAQ.

El Gremio. (2023, agosto 10). *Asamblea Informativa, Rumbo a la creación de la UTAM- Unión de trabajadores audiovisuales de México*. [https://www.facebook.com/profile/100063689376290/search/?q=asambleaylocale=es\\_LA](https://www.facebook.com/profile/100063689376290/search/?q=asambleaylocale=es_LA)

Gobierno de la CDMX. (2023, noviembre 4). *Anuncian creación del primer Clúster Audiovisual conformado por la Ciudad de México, Estado de México y Tlaxcala*. <https://jefaturadegobierno.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/>

anuncian-creacion-del-primer-cluster-audiovisual-conformado-por-la-ciudad-de-mexico-estado-de-mexico-y-tlaxcala

Hadida, A. L., Lampel, J., Walls, W. D., y Joshi, A. (2021). Hollywood studio filmmaking in the age of Netflix: A tale of two institutional logics. *Journal of Cultural Economics*, 45(2), 213-238. <https://doi.org/10.1007/s10824-020-09379-z>

Hennekam, S., y Syed, J. (2018). Institutional racism in the film industry: A multilevel perspective. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 37(6), 551-565. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2017-0108>

IFT. (2023). *Encuesta Nacional sobre Disponibilidad y Uso de Tecnologías de la Información en los Hogares (ENDUTIH) 2023*. <https://www.ift.org.mx/comunicacion-y-medios/comunicados-ift/es/encuesta-nacional-sobre-disponibilidad-y-uso-de-tecnologias-de-la-informacion-en-los-hogares-endutih-1>

IFT. (2023b). *Encuesta Nacional de Consumo de Contenidos Audiovisuales 2022*. Instituto Federal de Telecomunicaciones. [https://somosaudiencias.ift.org.mx/archivos/01reportefinalenca2022\\_vpa.pdf](https://somosaudiencias.ift.org.mx/archivos/01reportefinalenca2022_vpa.pdf)

Knight, E., y Harvey, W. (2015). Managing exploration and exploitation paradoxes in creative organisations. *Management Decision*, 53(4), 809-827. <https://doi.org/10.1108/MD-03-2014-0124>

Linhart, D. (1997). *La modernización de las empresas*. Asociación Trabajo y Sociedad.

Loots, E., y Van Bennekom, S. (2023). Entrepreneurial firm growth in creative industries: Fitting in ... and standing out!: Creative Industries Journal. *Creative Industries Journal*, 16(3), 383-405. <https://doi.org/10.1080/17510694.2022.2025710>

Menger, P.-M. (2009). *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertain*. Gallimard -Seuil.

Parthasarathi, V. (2023). Curating Video-on-Demand: Silences and Interruptions by a Neo-Liberal State. *Javnost - The Public*, 30(2), 218-235.

<https://doi.org/10.1080/13183222.2023.2201791>

Paul Leduc. (2016). *Paul Leduc durante la 58 entrega del Premio Ariel*. [https://www.cultura.gob.mx/PDF/Discurso\\_Paul\\_Leduc\\_durante\\_58\\_entrega\\_del\\_Premio\\_Ariel.pdf](https://www.cultura.gob.mx/PDF/Discurso_Paul_Leduc_durante_58_entrega_del_Premio_Ariel.pdf)

Powell, S. (2008). The management and consumption of organisational creativity. *Journal of Consumer Marketing*, 25(3), 158-166. <https://doi.org/10.1108/07363760810870653>

Senado de la República. (2024, febrero 20). *Proyecto de decreto por el que se reforman y adicionan diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Derechos laborales de personas trabajadoras del arte, actores y músicos*. [https://www.senado.gob.mx/65/gaceta\\_del\\_senado/documento/140109](https://www.senado.gob.mx/65/gaceta_del_senado/documento/140109)

Simon, J. P., Benghozi, P. J., y Salvador, E. (2015). The new middlemen of the digital age: The case of cinema. *info*, 17(6), 97-115. <https://doi.org/10.1108/info-04-2015-0023>

The independent. (2022, diciembre 2). “Mercredi” bat un record sur Netflix, ce n'est pas forcément une bonne nouvelle. The independent. <https://www.courrierinternational.com/article/le-chiffre-du-jour-mercredi-bat-un-record-sur-netflix-ce-n-est-pas-forcement-une-bonne-nouvelle>

Tiffon, G. (2021). *Le travail disloqué: Organisations liquides et pénibilité mentale du travail*. Le Bord de l'eau.

Valliant, R., & Dever, J. A. (2018). *Survey weights: a step-by-step guide to calculation*. Stata Press College Station, TX.

Werthes, D., Mauer, R., y Brettel, M. (2017). Cultural and creative entrepreneurs: Understanding the role of entrepreneurial identity. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 24(1), 290-314. <https://doi.org/10.1108/IJEER-07-2016-0215>



**POSFACIO.**

**EL CINE**

**NO ES UNIVERSAL**

**SIN**

**NOSOTRAS**



# POSFACIO.

## EL CINE NO ES UNIVERSAL SIN NOSOTRAS

Aiko Alonso  
Claudia Garibaldi

Si pensamos en las múltiples nominadas a los premios de la Academia Mexicana de Artes y Ciencias Cinematográficas de los últimos años, podríamos creer que en el cine mexicano las mujeres ya estamos habitando los espacios de creación, decisión, liderazgo y, que por fin, tenemos una habitación propia, como soñaba Virginia Woolf en 1929, sin embargo, las cifras nos dicen que la realidad es otra.

En nuestra industria audiovisual trabajan alrededor de 11 mil 846 personas, de las cuales el 61% se identifican como hombres, el 36% como mujeres y el 3% como personas no binarias, transgénero o con otra identidad sexogenérica, es decir, de un grupo de cien trabajadorxs, 61 son hombres, 36 mujeres y 3 pertenecen a alguna disidencia sexogenérica. Muy pocas mujeres estamos aquí.

Estas cifras representan una brecha que se amplifica en los espacios laborales, donde mujeres y disidencias experimentamos distintos tipos de violencias de género, desde los más simbólicos hasta los más violentos, para las mujeres que cruzan este territorio. El sesgo que se vive en una industria carente de perspectiva de género lo han experimentado en sus propias palabras las integrantes de La Gremia - Red de mujeres en el cine y la TV, al preguntarles: ¿Qué es lo más difícil de ser mujer en este medio?

“Abrir camino y dar un enfoque con perspectiva de género, en un medio que permea en su mayoría la visión masculina”.

“Que te valoren y respeten de la misma forma que a los hombres”.

“La falta de equidad y mismas oportunidades que el sexo masculino”.

“La desigualdad de salarios por género. Nosotras ganamos menos que los hombres en muchas áreas de la industria”.

“El acoso y que piensen que no tienes voz cuando eres joven”.

“Lograr el mismo estatus que los hombres”.

“Los riesgos de andar sola después de llamados largos”.

“El acoso por parte de miembros del crew”.

“El mansplaining”.

“La infantilización y falta de confianza cuando se tiene un puesto alto”.

“El acoso, el desprecio de nuestras capacidades”.

“Los procesos jerarquizados y poco empáticos”.

“Tener que legitimar tu conocimiento y tus capacidades”.

“Lidiar con el machismo y las malas prácticas de los hombres”.

“Que te juzguen por tu físico”.

“Balancear la familia, la maternidad y el trabajo en un mundo que tiene pautas y límites creados por personas para quienes esta parte de la vida no son prioritarias”.

Para entender la brecha de género en el medio audiovisual, quizá deberíamos hacer una revisión, primeramente, de las desigualdades en la formación académica del cine y la televisión. Con escasas escuelas públicas en materia cinematográfica, resulta poco accesible obtener educación privada, por lo que aquellos privilegiados que llegan a los espacios de formación de calidad son aquellos que cuentan con mayores recursos, ya sean económicos o simbólicos.

Por ello, es importante pensar en la paridad de género como un efecto presente en todos los ámbitos del cine mexicano, en el jurado seleccionador de aspirantes para las escuelas de cine y en los jurados de las convocatorias de producción nacional, así como docentes, administradores y servidores públicos. Este pensamiento transversal permitiría garantizar el acceso a una educación de calidad y el fortalecimiento de producciones hechas por mujeres y disidencias sexogenéricas, con creadoras de distintas geografías y contextos, no sólo para aquellos que tienen los recursos.

Lo mismo podría suceder en los equipos de trabajo, la paridad permitiría incluir la mirada femenina, una mirada empática, a las decisiones y particularidades de cada producción, no sólo a las historias, y así tener espacios de trabajo libres de violencia. Para ello, *La Gremia* ha planteado la creación de un manual de buenas prácticas donde podremos tener un referente para los profesionistas. Así mismo, creemos que con el Tabulador Referencial se podría obtener equidad y sistematización para fortalecer las capacidades de negociación de los y las trabajadoras audiovisuales.

Lo mismo pasa en el campo profesional. El acceso a una formación de calidad deriva en mejores condiciones laborales, lo que resulta en mejores salarios y más posibilidades de permanecer en el medio, pero ese acceso depende de la subjetividad de quienes están en los lugares de decisión, los que tienen los medios de producción, como las casas productoras, las plataformas y las instituciones culturales.

Como sabemos, en la industria del cine predomina el trabajo como profesional independiente, el cual se realiza por proyectos cinematográficos por encargo y temporales, lo que está condicionado a las capacidades de creación de redes y colaboración que cada profesional adquiera a lo largo de su carrera. En la encuesta Trabajo y género en el medio audiovisual. Trayectorias, experiencias laborales y sentimientos de injusticia, se observa

que el 64% de la población que respondió la encuesta fueron recomendados en su actual o último proyecto por compañeros de trabajos previos. Y si bien los vínculos que se construyen en la etapa de formación son importantes, los lazos son más fuertes en el espacio laboral.

Sin embargo, las condiciones de la globalización, el individualismo neoliberal y las nuevas identidades capitalistas, han creado una industria audiovisual que refleja las condiciones discriminatorias y de desigualdad sistémica, en el que predomina un campo laboral elitista, atravesado por jerarquías mediadas por prejuicios de género, color de piel y nivel socioeconómico, es decir, que, si eres una mujer negra, lesbiana, de clase baja y descentralizada tendrás menos oportunidades que un hombre blanco, heterosexual, con poder adquisitivo y centralizado.

Esto ha creado un contexto de privilegios y desigualdad en que unxs tienen más oportunidades que otrxs; recordemos las cifras del inicio: de cien trabajadorxs, sólo 36 mujeres y 3 disidencias sexogenéricas han podido permanecer en este medio.

El trabajo por proyectos, el nepotismo, la falta de un tabulador referencial público y legal, y la ausencia de un sindicato u organismo que regule los salarios y las prácticas dentro de los espacios de trabajo, han ocasionado una normalización de la explotación laboral, brecha salarial y un clima de violencia sistemática contra, mayormente, las mujeres y disidencias.

Uno de los mayores problemas es el trabajo sin prestaciones y el establecimiento de contratos que tipifican una relación comercial, no laboral, por parte de las casas productoras. El categorizarse como prestadores de servicios evita que se pueda exigir cualquier derecho laboral. La encuesta revela que, en promedio, poco más del 90% de la población, independientemente de sus años de experiencia, no recibe un pago por las horas extra que realiza. Estos datos demuestran que somos conscientes de la falta de regulaciones y seguimos desempeñándonos en contextos donde los sueldos y condiciones no siempre son justos.

Una posible solución es la implementación de contratos con derechos laborales en las producciones realizadas con presupuesto y recurso público. Si las instituciones de cultura y cinematografía estipularan nuevas reglas, esto podría ser un comienzo para cambiar la falta de regulación laboral,

reduciendo la injusticia, desigualdad y explotación.

Otro problema a vencer para romper las brechas en la industria del cine y la televisión son los problemas de salud física, mental y emocional, derivados de las malas condiciones y la inestabilidad que las mismas prácticas laborales generan en, sobre todo, las mujeres. Pues son ellas quienes observan -con mayor frecuencia- un ambiente "tóxico" en el lugar de trabajo, el 74% señala que en el ambiente laboral se viven situaciones que son estresantes.

Algunas de las conductas de las que han sido testigo las encuestadas son estrés y angustia 74%, actitudes antisociales 33%, consumo de drogas 34% y violencia entre compañeros 23%. Los casos "tóxicos" que pueden existir dentro de los proyectos cinematográficos contra las mujeres son muy variados, pero los que ha registrado La Gremia describen el acoso sexual por parte de compañeros de trabajo, las omisiones y daños al derecho de autor, el uso indebido de la obra sin la autorización de la creadora, el menosprecio a sus habilidades por medio del chantaje, minimización e infantilización con la obra de por medio, lo que ha generado que las creadoras renuncien a sus proyectos.

Ante esto, la falta de protocolos de atención con perspectiva de género ha generado silencio y denuncias en el anonimato por el encubrimiento de agresores. Basta con recordar el movimiento *#MeToo* en el cine mexicano y en el teatro, así como la denuncia de casos que recibieron el CCC y la ENAC en el que las denunciadas fueron penalizadas por las estructuras y el estatus quo, cuando en realidad ellas fueron las víctimas. Reflejo de esto es que el 73% de las mujeres y el 65% de los hombres han percibido que se priorizan a los proyectos antes que el bienestar de lxs compañerxs cuando hay una situación de injusticia.

Es así que los sentimientos de injusticia que se producen en la industria fílmica y que viven las mujeres y los hombres son muy distintos. La encuesta reveló que son las mujeres (50%) quienes enuncian -con mayor frecuencia- situaciones de injusticia y quienes señalan haber recibido un trato injusto al criticar las malas condiciones de trabajo. Resalta también que el 42% de las mujeres señaló recibir un trato injusto debido a su edad, en contraste para este mismo rubro, con el porcentaje de hombres, el 24%. Por ello, no sorprende que el 87% de las encuestadas considera que no hay empatía y solidaridad entre las y los compañeros de trabajo, consecuencias ante la falta

de soportes colectivos entre trabajadorxs.

La falta de conocimientos sobre derechos laborales en el medio audiovisual ha generado un distanciamiento a futuras regulaciones. El ser profesionista en un medio elitista y jerárquico, con una visión desclasada del fenómeno, como revisamos anteriormente, ha generado que los profesionistas se excluyan de considerarse clase trabajadora, un recipiente conceptual que no encaja con el mercado y el crecimiento individualista de la última década. Esto ha impedido que los y las trabajadoras del medio audiovisual se formen políticamente y se organicen a favor de la lucha por derechos laborales más básicos.

En *La Gremia* nos hemos enfrentado al miedo, prejuicio y sesgo por parte de las mismas integrantes, colaboradoras y colegas al adherirnos a este concepto, pero estamos consciente de que la perspectiva de género tiene que venir acompañada de una conciencia de clase que nos permita adentrarnos en un mundo con derechos laborales, sin discriminación, sin brecha de género, donde las mujeres y disidencias ocupemos espacios dignos dentro de la industria audiovisual.

### ¿Qué podemos hacer?

Las mujeres representamos más de la mitad de la población mundial y los movimientos feministas mundiales y locales han visibilizado, cada vez más, el lugar que ocupamos las mujeres y las disidencias en los espacios laborales, públicos y privados, desde la perspectiva de género.

En ese sentido, la perspectiva de género nos permite pensar en acciones paritarias, para que las mujeres podamos existir en cualquier espacio sin ser minorizadas. Estas acciones deben ser transversales y atravesar todo el circuito de acceso a la educación, selección, formación, producción, exhibición y profesionalización que existe en la industria audiovisual. Erradicar el patriarcado, el sexismo y reducir las brechas de género que existen en el cine mexicano no sólo es tarea de las mujeres, es responsabilidad de todos.

Sin embargo, ninguna de dichas soluciones logrará cambios trascendentales sin la conjunción de esfuerzos entre instituciones, casas productoras, escuelas, colectivas e individuos/as. Así mismo, si los esfuerzos se generan sólo desde

una agenda a cumplir redundará en lo que hemos visto hasta ahora: una falta de compromiso o soluciones superficiales del problema. El hecho de tener a mujeres al frente de los gobiernos no rompe con la gran brecha que existe entre las mujeres de clase trabajadora. El entendimiento profundo del fenómeno de la desigualdad de género, sus causas, consecuencias y soluciones es un deber imperante para quienes están al frente de las instituciones y los medios de producción, sean hombres o mujeres.

Por su parte, las colectivas tenemos la obligación de cuestionar constantemente nuestro propio machismo, misoginia interiorizada y la ideología capitalista para buscar formas distintas de organización que no deriven, una vez más, en la jerarquización patriarcal, la deshumanización, el individualismo y la búsqueda de validación del sistema. En ese sentido, y para construir espacios laborales dignos para todxs, es indispensable que lxs trabajadorxs del medio audiovisual fomentemos la consciencia de clase que nos impulse a combatir la explotación laboral y tratos injustos en lo individual, pero también en lo colectivo, siempre desde una perspectiva transversal.

Las mujeres no somos una minoría. Mientras nuestros espacios no estén garantizados, el cine mexicano (ni la sociedad) no podrá tener la visión universal que busca. Como menciona Gerda Lerner, la forma en la que hemos estado viviendo es bidimensional. Añadir a las mujeres al esquema patriarcal lo convierte en tridimensional. Y sólo cuando la tercera dimensión queda plenamente integrada a la totalidad, cuando la visión femenina es igual a la masculina, percibimos las verdaderas relaciones existentes en el todo. La universalidad.

Por más mujeres haciendo cine.

*La Gremia, Red de Mujeres en el cine y la TV.*

Esta obra se terminó de imprimir en SIARTGRAF, S.A DE C.V.  
Emiliano Carranza No. 229 Col. San Andrés Tetepilco, Alcaldía Iztapalapa,  
C.P. 09440, Ciudad de México

El tiraje fue de 1000 ejemplares.



