CONTRA LAS VIOLENCIAS LABORALES EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

TESTIMONIOS Y EXPERIENCIAS LABORALES DE MUJERES

Edgar Belmont Cortés (UAQ)
Cristián Calónico Lucio (PROCINE CDMX)
[coordinadores]



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

CONTRA LAS VIOLENCIAS LABORALES EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO. TESTIMONIOS Y EXPERIENCIAS LABORALES DE MUJERES

PROCINE

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

MARTÍ BATRES GUADARRAMA
Jefe de Gobierno de la Ciudad de México

ARGEL GÓMEZ CONCHEIRO
Encargado del 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 SOLÍS HERNÁNDEZ
Secretaria Académica

DR. JOSÉ SALVADOR ARELLANO RODRÍGUEZ
Director de la Facultad de Filosofía

MTRO. LUIS MAURICIO MARTÍNEZ MARTÍNEZ
Enlace de Publicaciones de la Facultad de Filosofía

LIC. DIANA RODRÍGUEZ SÁNCHEZ
Directora del Fondo Editorial Universitario

LIC. FEDERICO DE LA VEGA
Editor

~ ~ ~

Primera edición impresa: 2024
Primera edición digital: 2025

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.

D.R. © 2025 de las y los autores
D.R. © 2025 Universidad Autónoma de Querétaro
Cerro de las Campanas s/n
Centro Universitario, 76010
Santiago de Querétaro, México
fondoeditorial.uaq.mx

ISBN: 978-607-513-744-5

CONTRA LAS VIOLENCIAS LABORALES EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO. TESTIMONIOS Y EXPERIENCIAS LABORALES DE MUJERES

Edgar Belmont Cortés

Cristián Calónico Lucio

Claudia Loredo Ibarra

Claudia Garibaldi Toledo

Itzel Aiko Alonso Anaya

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

FACULTAD DE FILOSOFÍA

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE CULTURA

PROCINE Ciudad de México

LA GREMIA

ÍNDICE

P. 8
Introducción
Cristián Calónico y Claudia Loredo

P. 13
Presentación
Claudia Loredo

MESAS

P. 17
Mesa 1
Buenas prácticas en la industria cinematográfica
Moderadora: Claudia Garibaldi Toledo (La Gremia)
Participantes invitadas: Sophia Stieglitz (Las Amazonas Eléctricas), Minerva Bolaños (Belicosa Films), Frida Arroyo (Tropivisiones) y Sandra Carbonell *(Intimacy Coordinator)*
Relatoras: Claudia Covarrubias (Estudios Churubusco Azteca) y Dafne Munguía (PROCINE CDMX)

P. 28
Mesa 2
De la denuncia a la acción:
experiencias colectivas en Latinoamérica
Moderadora: Aiko Alonso (La Gremia)
Participantes invitadas: Sara Camila López (Rec Sisters, Colombia),
Milagros Chaín (SICA APMA, Argentina), Diana Solís (Sinca, Perú) y Natalia Grande (Ama, Perú)
Relatoras: Ana Fernández (Canal 22) y Paulina Romo (Mujeres Lab)

P. 39

Mesa 3

Derechos laborales y trabajo digno en el *set* de cine

Moderador: Edgar Belmont (UAQ)

Participantes invitadas: Jacaranda Correa (conductora y documentalista), Yuli Rodríguez (FICEBA-productora de cine documental)

y Alejandra Mancera (CDH CDMX)

Relatoras: Theresa Solís (Asociación de Mujeres en el Cine y la TV) y Jeli Camacho (Semujeres)

P. 51

Mesa 4

Las brechas salariales en el medio audiovisual:

experiencias laborales y márgenes de negociación

al trabajar para las plataformas de *streaming*

Moderadora: Claudia Loredo (PROCINE CDMX)

Participantes invitadas: Karina Blanco (Iniciativa Artemisa)

y Carolina Graterol (productora de cine y productora en línea de series)

Relatoras: Isabel Moncada Kerlow (Imcine) y Berenice Ubeda (ADMX)

P. 65

Mesa 5

Las violencias en la industria cinematográfica.

Una lectura con perspectiva de género

Moderadora: Rosario Zaragoza (PROCINE CDMX)

Participantes invitadas: Jazmín Díaz (asistente de dirección) y Ana Francis Mor (diputada local)

Relatoras: Sandra Loewe (productora) y Suku Mejía (CCC)

APROXIMACIONES FINALES

P. 78
El trabajo en la industria cinematográfica:
apuntes para una reflexión colectiva
Edgar Belmont

P. 98
Conclusiones (abiertas)
Edgar Belmont

P. 101
Posfacio
La Gremia

INTRODUCCIÓN

En noviembre del 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, el Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano de la Ciudad de México (PROCINE CDMX) propuso la firma de una carta compromiso para la creación del Protocolo contra las Violencias de Género en la Industria Audiovisual. Ésta se presentó en las instalaciones de la Cineteca Nacional con la participación de diferentes instituciones, asociaciones, organizaciones y colectivas de cineastas. Posteriormente, en 2021 se realizó el Foro Cine contra la Violencia y comenzaron las grabaciones de la serie documental Resistencias fílmicas, integrada por cinco capítulos que abordan las violencias de género en la industria audiovisual a partir de los testimonios de 55 cineastas. El primero se estrenó en diciembre del 2021 y los cuatro restantes, durante 2022.

Estas actividades reflejan la preocupación de que, desde PROCINE CDMX, se discuta y definan mecanismos que aseguren la igualdad de género y la no violencia en el sector audiovisual. Por ello, dicha instancia ha convocado 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, que surge debido a la necesidad de articular e impulsar una agenda a favor de los derechos de las mujeres, la igualdad de género, la no discriminación y la vida libre de violencias en la comunidad audiovisual de la capital. En este sentido, la red está comprometida con los principios de actuación y el desarrollo de una estrategia marco para la promoción de tales objetivos.

La Red Interinstitucional fue creada en diciembre del 2022 por la Academia Mexicana de Artes y Ciencias Cinematográficas, la Cámara Nacional de la Industria Cinematográfica, el Canal Catorce, la Capital 21, el Canal 22, el Centro de Capacitación Cinematográfica, la Comisión de Igualdad de Género del Congreso de la Ciudad de México (II Legislatura), los Estudios Churubusco Azteca, 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 llevan a cabo campañas y actividades que contribuyen a la construcción de una cultura de igualdad, donde se respeten los derechos humanos y haya cero tolerancia a la violencia de género, así como un clima laboral libre de agresiones. En esencia, se busca promover una cultura de prevención de dicho tipo de violencia mediante acciones formativas e informativas de sensibilización y capacitación necesarias en la comunidad audiovisual de la Ciudad de México.

Aunada a 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 PROCINE CDMX para proponerle la sistematización de la información sobre las condiciones laborales que imperan en la industria audiovisual a través de una encuesta que recopilara la experiencia de las y los trabajadores, y que a su vez fungiera como la base para la construcción de un tarifario referencial de sueldos y salarios para la comunidad cinematográfica en México que propicie una mejor cultura laboral. Cabe mencionar que La Gremia surgió en 2021 en el marco del #MeToo y de la exposición de casos y denuncias de violencia a mujeres y disidencias sexogenéricas en los ambientes educativos y laborales. Desde sus inicios, propuso crear un espacio digital de encuentro con el objetivo de establecer redes de trabajo y sitios seguros de comunicación, donde pudieran participar estudiantes y profesionales con poca o mucha experiencia en el medio audiovisual.

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 la labor en la industria cinematográfica, la pertinencia de cuestionar las lógicas que enmarcan el ejercicio de la profesión, la ausencia de protección laboral, derechos y prestaciones, y la constante lucha de las y los trabajadores por salvaguardar sus empleos, aun en contra de su integridad y salud mental. Así, debido a la urgencia de recabar y sistematizar esta información, se constituyó un equipo encargado de desarrollar una investigación colaborativa con el respaldo institucional de la Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ), a través del Laboratorio de Análisis de Controversias adscrito al Centro de Investigaciones Interdisciplinarias de la Facultad de Filosofía, el personal de PROCINE CDMX y La Gremia.

El apoyo y la disposición del profesor Edgar Belmont para orientar la propuesta de investigación permitió formalizar su protocolo, el cual entrecruza la experiencia laboral con el análisis de las lógicas de reconocimiento y de retribución que imperan en la industria cinematográfica hoy en día. El plan de trabajo que se diseñó de manera conjunta pretende sistematizar datos cualitativos y cuantitativos que den cuenta de la trayectoria y experiencia laboral de las y los trabajadores del medio audiovisual. Con estos antecedentes, la investigación colaborativa procura, por una parte, visibilizar, nombrar y definir las condiciones en las que se trabaja en la industria cinematográfica y, por otra, conocer las experiencias laborales, los sentimientos de injusticias y las múltiples violencias que vulneran a quienes se desempeñan en dicho medio.

En este análisis se pretende comprender las regularidades en la organización del trabajo fílmico, pero también los márgenes de negociación en los que se ponen en juego la trayectoria, la experiencia y la posición (género, raza y clase) de las y los trabajadores. Consideramos que este diagnóstico es fundamental para explicar las brechas laborales en el medio audiovisual y reafirmar la importancia de mantener una perspectiva

de género en el estudio de las condiciones laborales, sin mencionar que múltiples experiencias dan cuenta de que la vulnerabilidad de las mujeres y las disidencias sexuales es una condición y no una probabilidad, y que las prácticas sexuadas –que imperan en la industria cinematográfica– contribuyen a perpetuar la discriminación y la violencia.

Desde el inicio, cuando comenzamos a trabajar en una investigación más sistemática, 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 predomina un profundo desconocimiento sobre las condiciones del personal que labora en el medio audiovisual con relación a los sueldos, la negociación de honorarios, las prestaciones, los contratos, etcétera. Este vacío de información alimenta la opacidad sobre las condiciones laborales de las personas en la industria fílmica. Además, la situación es aún más problemática si se considera que México es un país "atractivo" para tal industria y que existe una presión por producir materiales fílmicos y seriales televisivos de calidad a un bajo costo, así como la ausencia de mecanismos de regulación y la desprotección de los profesionistas bajo el supuesto de que tienen el estatus de trabajadores libres (autónomos y flexibles). En la ruta de investigación se propuso realizar y sistematizar entrevistas, diseñar la organización del Foro Contra las Violencias Laborales en la Industria Cinematográfica de la CDMX y aplicar una encuesta llamada "El trabajo en la industria cinematográfica: trayectoria y experiencia laboral" para obtener testimonios cercanos sobre la realidad laboral de la industria fílmica.[1]

Estos testimonios nos ofrecen un panorama acerca de las problemáticas de la población que labora en el medio audiovisual, las reivindi-

[1] Los testimonios que se integran en esta memoria son esenciales para comprender las lógicas de reconocimiento y retribución que dominan en la industria audiovisual, por lo que estas experiencias, narradas fundamentalmente por mujeres, son un punto de apoyo en el diseño de la encuesta "El trabajo en la industria cinematográfica: trayectoria y experiencia laboral". Estamos convencidos de que al contraponer los testimonios y los datos de la misma podremos tener una visión más amplia sobre las lógicas que enmarcan el trabajo en el medio audiovisual.

caciones de colectivos o colectivas de trabajadores y trabajadoras, y la experiencia laboral de las mujeres participantes en los proyectos fílmicos. Las vivencias son una fuente primaria para analizar y comprender las lógicas que imperan en la industria, por lo que estamos seguros y seguras de que la selección de estos testimonios refleja un sentir-pensar sobre las formas de trabajar en la actualidad. Esperamos, entonces, que dicha recopilación sea leída por quienes tienen incidencia en el diseño de políticas públicas que promuevan la cultura, sin perder de vista la importancia de deliberar sobre las condiciones laborales de quienes están detrás de la producción de los filmes (series, documentales, películas). De igual manera, las memorias del foro recalcan el debate sobre las violencias que dominan en el medio audiovisual y convocan a reflexionar sobre cómo enfrentar estos contextos para reducir las injusticias de la industria y, por qué no, fortalecer reivindicaciones; por ejemplo, al establecer un tabulador de sueldos y salarios que sirva como referencia de sueldos dignos en la negociación de contratos individuales o colectivos.

La divulgación de estas memorias se acompaña del diseño de una campaña de comunicación que visibilice el malestar expresado en los testimonios y evidencie la necesidad de construir mecanismos de mediación y regulación laboral más eficaces. Esta campaña será difundida por las instancias audiovisuales y de género que integran la Red Interinstitucional por la Igualdad de Género en la Comunidad Audiovisual de la Ciudad de México.

Cristián Calónico
Claudia Loredo

PRESENTACIÓN

En este texto se expone una selección de las narrativas y conclusiones que se desarrollaron en el Foro Contra las Violencias Laborales en la Industria Cinematográfica. El encuentro se llevó a cabo en las instalaciones de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México el 7 de diciembre del 2023 y fue coorganizado por PROCINE CDMX, la Universidad Autónoma de Querétaro, La Gremia y La Red Interinstitucional por la Igualdad de Género en la Comunidad Audiovisual. Las cinco mesas de discusión colectiva que participaron fueron las siguientes:

- Mesa 1: Buenas prácticas en la industria cinematográfica
- Mesa 2: De la denuncia a la acción: experiencias colectivas en Latinoamérica
- Mesa 3: Derechos laborales y trabajo digno en el *set* de cine
- Mesa 4: Las brechas salariales en el medio audiovisual: experiencias laborales y márgenes de negociación al trabajar para las plataformas de *streaming*
- Mesa 5: Las violencias en la industria cinematográfica. Una lectura con perspectiva de género

La organización del texto mantiene la secuencia de las mesas. En cada una de ellas se presenta, primero, a las moderadoras, las ponentes y las relatoras y, enseguida, la tesis central y las preguntas que orientaron la discusión colectiva entre las expositoras y el público. Después se transcribe parte de los testimonios que transmiten con claridad las experiencias y el sentir de las ponentes, y se concluye con la sistematización de la relatoría. Cabe aclarar que, si bien al inicio se nombra a las ponentes y relatoras que participaron en la mesa, no se citan los testimonios bajo la premisa

de que son un sentir colectivo, además de que se busca resguardar la integridad de quien habla. En este tenor, es oportuno precisar que en algunas mesas se incorporaron los testimonios de las y los asistentes al foro, pues se consideraron sus aportes a la reflexión general.

Para concluir, se comparte una lectura analítica de los resultados del encuentro elaborada por Edgar Belmont, donde se resalta la importancia de debatir sobre las estructuras y prácticas que producen situaciones consideradas como injustas y violentas, pero también sobre la necesidad de construir mecanismos de regulación que protejan a las y los trabajadores del medio fílmico y fortalezcan sus colectivos. Esperamos que la memoria de este foro aliente las discusiones entre ellos, así como entre las instituciones que participan en la regulación de una industria audiovisual que se ha ido recomponiendo vertiginosamente desde hace más de una década y que impacta en las trayectorias de quienes participan (participamos) en la producción de los materiales audiovisuales.

Externamos nuestro agradecimiento a cada moderadora, ponente y relatora que colaboró en el desarrollo del foro, así como al público que expuso sus testimonios y reflexionó sobre las paradojas y contradicciones recreadas en el medio audiovisual. Agradecemos, también, a la Universidad Autónoma de Querétaro por el apoyo brindado a través del doctor Edgar Belmont en la conceptualización de la investigación, la sistematización de los testimonios vertidos en el foro y la publicación de estas memorias. Asimismo, reconocemos especialmente al equipo del Fondo Editorial de la UAQ y a las autoridades de la institución por su aportación financiera para sostener la publicación de este texto.

De igual manera, expresamos nuestra gratitud a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México, principalmente a su Presidenta Nashieli Ramírez Hernández, a Nancy Pérez García, Karla Meza Soto, Ilse Vázquez Aguilar, Iván García Garáte, Brisa Solís y a todo el equipo de comunicación y logística. Damos las gracias, además, al equipo de

PROCINE CDMX, en particular a Aylin Muciño Reséndiz, Idalia Rodríguez Carranza, Gabriela Anguiano Zamudio, Guadalupe Tenorio Álvarez, Gerardo Ramírez Ceballos, Toky Díaz Flores, Noé Granados López, Rosario Zaragoza Fuentes, Dafne Munguía Montiel, Fernando Osornio Gómez y Erick Hiram Meza Solís. Finalmente, agradecemos a Claudia Garibaldi, Aiko Alonso y Frida Guillén, de La Gremia-Red de Mujeres en el Cine y la TV, por su valiosa contribución en el desarrollo de las actividades antes descritas.

Claudia Loredo





MESA 1
BUENAS PRÁCTICAS
EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA

Moderadora: Claudia Garibaldi Toledo (La Gremia)
Participantes invitadas: Sophia Stieglitz (Las Amazonas Eléctricas), Minerva Bolaños (Belicosa Films), Frida Arroyo (Tropivisiones) y Sandra Carbonell *(Intimacy Coordinator)*
Relatoras: Claudia Covarrubias (Estudios Churubusco Azteca) y Dafne Munguía (PROCINE CDMX)

TESIS CENTRAL

Ante el reconocimiento de que la industria cinematográfica incurre en prácticas que vulneran la posición de las y los trabajadores, y reproducen lógicas discriminatorias y violentas, en esta mesa se invitó a las ponentes a compartir las buenas prácticas identificadas en dicha industria, así como a reflexionar sobre qué hacer para democratizarla y atacar las causas que producen malestar e incertidumbre. El ejercicio permitirá identificar una ruta de acción para construir, a mediano plazo, un manual de buenas prácticas, y fortalecer la unidad entre quienes laboran en el medio.

Las preguntas que guían la mesa tienen como propósito dialogar sobre la importancia de visibilizar las prácticas y condiciones que vulneran a las y los trabajadores, y sobre las acciones que permiten construir espacios laborales menos tóxicos. Identificar aquellas situaciones que implican una intervención o mediación orilla a pensar no sólo en la regulación de los espacios y lugares de trabajo, sino en las estrategias para erradicar prácticas violentas. En este sentido, ¿qué falta por hacer?, ¿qué provoca

las malas prácticas?, ¿cuáles son sus causas?, ¿qué consecuencias trae para nosotras y nosotros?, ¿cómo enfrentarlas?

TESTIMONIOS

En esta mesa vamos a hablar de cómo visibilizar las prácticas que vulneran nuestros derechos y cómo dejar de normalizarlas. Sobre todo, hablemos de temas estructurales que generan violencias; por ejemplo, las jerarquías duras y estrictas que existen en el cine y, obviamente, inciden en nuestra condición de trabajadoras y trabajadores independientes, quienes no contamos con derechos laborales, porque nadie nos protege. Incluso cuando firmamos contratos nos dicen que no tenemos relación laboral, sino comercial, y desde ahí ya tenemos que poner una alerta, porque en esa relación pueden caber muchos abusos.

§

Tengo un par de preguntas para poner en la mesa: ¿cómo ideamos estrategias de cuidado en estructuras que perpetúan la precariedad y explotación sistémica?, ¿de qué forma podemos hacerle contrapeso a las inequidades y relaciones de poder dentro de un *set*?, ¿cómo hacemos un reconocimiento del trabajo colectivo que es el cine?, ¿cómo descolonizar el deseo de ser legitimados por festivales y el norte global cuando incluso aspiramos a eso como una forma de asegurar nuestros salarios futuros?, ¿cómo nos resistimos a las narrativas de "el fin justifica los medios" cuando nos seducen a legitimarnos con premios?

§

Hasta el entusiasmo y la pasión pueden ser usados como argumentos 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?, ¿cómo cambiar estas narrativas que nos han vendido desde la escuela de cine, desde nuestros primeros trabajos?

§

El patriarcado es violento y opresor, no te permite expresarte, y así es el mundo del cine: tradicional y anticuado; es "yo soy el jefe", "me tienes que decir 'sí, señora' y obedecerme", "si te digo 'da cinco vueltas y después entiérrate ese cuchillo', lo tienes que hacer porque así soy y así son las reglas".

§

Hacer cine no es un trabajo normal al que vas ocho horas y luego te regresas a tu casa a dormir, con tus cosas, con tu perrito, a ver tu serie. O sea, la violencia del cine es entre una violencia laboral y una violencia intrafamiliar, porque es gente con la que vives.

Yo creo que no he ido a ninguna boda de ninguna prima, o sea, nunca, y eso me ha separado de mi familia de alguna manera. Y bueno, ahora soy mamá, entonces también esa lucha ha sido muy difícil, el tiempo entre estar en la industria, hacer catorce horas, quince horas de llamado y querer ser una mamá presente.

§

Como que estamos siempre con este miedo de perder la chamba o de no poder realmente exigir, porque está muy demandada la industria y si no eres tú, es la de al lado. Y sí, o sea, lo de que si eres amiga o amigo de Chuchito para que te recomienden, pues, sí es verdad, no necesariamente es amistad, pero sí es recomendación, ¿no?

§

El sentido de urgencia para sacar las escenas, el sentido de urgencia en cuestión de presupuestos, de *casting,* de que no hay ensayos, de poner vulnerable también al *crew* porque ya va a amanecer y necesitamos sacar estas escenas antes de... eso va haciendo ciertas prácticas en las cuales todo mundo queremos hacer bien nuestro trabajo, pero también nos hacen, de alguna manera, violentadores con tal de sacarlo y de que no recaiga en mí la responsabilidad de hacerlo.

§

En el área de locaciones me he dado cuenta de que, muchas veces, al seleccionar la locación, estamos poniendo en riesgo a la gente, en lugares hostiles donde tienes que llegar a las cinco de la mañana, donde muchas veces no toda la gente puede llegar a la *van* para que la trasladen al lugar, y tienes que ingeniártelas para llegar.

§

Son los primeritos en llegar, los últimos en irse, en ir en avanzadas, apartar lugares muchas veces en condiciones insalubres, lugares con

entornos con delincuencia organizada, donde a veces tienes que ir a pactar con el *dealer* del momento o con... tienes en el celular contactos de gente que realmente te está poniendo en un riesgo físico, técnico y patrimonial.

§

Creo que me sirvió mucho estar en campo, porque me di cuenta de que no puede cambiar, porque las cosas que te piden que hagas en los contextos más precarios posibles son imposibles. O sea, es imposible la asertividad en un momento en el que llevas cuarenta horas sin dormir; tienes una persona rengueando, colgada sin arnés; tienes otra persona gritándote en la cara; tienes un director que te truena los dedos y te pide un agua Perrier en medio del desierto y si no, amenaza con correrte; tienes un actor que dice que el *camper* está muy caliente, por si alguien lo puede ir a checar.

§

Estando en producción te pasa de todo. Me ha pasado que me hablan equipos de cámara encañonados por el narco, de que "me van a disparar si no vienes ahorita por mí"; me ha pasado que se muere gente en producciones en las que estoy yo; me ha pasado que, no sé, o sea, que la gente tiene una urgencia médica en un lugar recóndito donde no llega nada, donde el hospital más cercano está a ocho horas.

§

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 puedas suje-

tar, porque pronto se te cae la lámpara y, bueno, ya se perdió, un daño patrimonial, va a entrar el seguro. Si te caes tú, te mueres o te quedas, o sea, se puede provocar un daño tan grande y con una repercusión económica y para la producción, que creo que lo principal es establecer este aspecto de la prevención integral del riesgo.

§

Creo que cuando hablaba de esto con la productora con la que normalmente trabajo, me decía "te tocó bautizo de fuego", pero es que el cine es una vida de fuego, es más bien una bienvenida al fuego. Y no acaba.

§

Sabemos que la violencia es responsabilidad de quien la ejerce, y quienes nos han violentado no se han hecho responsables porque no ven que sus acciones no son justificables. A mí me da miedo volverme ciega en algún momento a mis propias prácticas, seducida por la fortuna de pertenecer a este medio, o de tragarme el cuento de que la película es más importante y trascendental que nosotres. Me he preguntado una y otra vez cómo se rompe este ciclo de violencia. Por eso es importante reconocernos, también, agresoras, reconocer nuestras violencias.

§

Hay personas muy violentas de nuestro mismo género que ni siquiera se dan cuenta de su pensamiento patriarcal y de su violencia, ¿no? Y digo, también me tocó ver la enorme crisis por la que pasó [la escuela], y a partir de ahí se abrieron muchísimas cosas para mejorarlas, pero pues es un tema que salió desde el tendedero del CCC y yo creo que lo

importante aquí no es llevar etiquetas, es realmente asumir esa responsabilidad y ese compromiso social de todas esas vejaciones por las que hemos pasado para que, precisamente, se mejore la comunidad en el presente y en estas generaciones que vienen.

§

Por favor, recuerden en qué parte del cuerpo sintieron esas violencias. Yo sé que a veces es hasta difícil identificarlas, y a mí me ha costado nombrar y saber que lo que viví fue violencia, pero creo que nuestro cuerpo es la mejor brújula.

§

Nuestro trabajo es en equipo y todo necesita comunicación. Si podemos ser empáticos con la gente que está enfrente de las cámaras, pero también detrás, y también verbalizar lo que nosotros podemos ver, creo que abre la oportunidad para poder mejorar las prácticas.

§

Entonces, se me hace como muy raro que hay estos foros, hay denuncias, hay tendederos, pero después volvemos a las mismas prácticas de nicho súper elitistas en las que muy pocas personas pueden entrar al medio y que, si quieres entrar al medio, tienes que aguantar un buen de cosas.

§

Ya reflexionamos, estamos platicando, podemos seguir reflexionando y platicando, pero hay que accionar, no sólo de forma institucional. Lo

que decimos entre nosotras es importante, muy importante: atajar las buenas prácticas desde varios frentes, la capacitación, los protocolos transversales, el cuidado psicológico, el cuestionamiento de la estructura en la que vivimos y en la que trabajamos, poner atención en los contratos que firmamos, también en la ética de una producción, en cómo se presupuesta, cómo se divide el presupuesto.

§

Hay manuales de buenas prácticas, encuestas de violencia. Entonces, creo que ya ahí tenemos un camino allanado, a través de tal vez alguna institución con cierta relevancia que puede ayudarnos en cada país; poder ir marcando un poco más y ser parte. Y cómo es en la individualidad de cada territorio, de manera conjunta, el colectivo latinoamericano; parece que hay que seguir pensándonos de manera colectiva, cómo en cada país cada uno lo viene haciendo, tal vez como esta unión, y entender al audiovisual como una problemática en conjunto.

§

Hay que ir con los diputados, poner puntos de acuerdo, o sea, acercarse con la gente que puede mover esos hilos, porque si nos quedamos en la reflexión, pues son puros foros, foros, foros y lloramos juntas, pero lloramos en nuestras casas y aquí, y no hay nadie que efectivamente accione a nivel legal y jurídico, que lo pueda trasladar al ámbito legislativo, y no más que llegue ahí, porque esa ley se puede quitar. Si se vuelve una ley donde se integran todos estos factores... por ejemplo, está en la Secretaría del Trabajo la Norma 035 de factores de riesgo psicosocial.

§

Entonces, eso creo, que es pensar en qué valores están rigiendo y cómo podemos, estructural y colectivamente, pues romper ese silencio y esa velocidad; y sé que lo que estoy diciendo luego es muy utópico, porque toda la estructura funciona así, no solamente la industria cinematográfica.

§

También es importante el entendimiento de nuestros derechos, generar un sentido de dignidad como trabajadoras y trabajadores; la importancia de tener derechos laborales es un piso que debemos tener más firme, la organización entre nosotras para crear. Y esto es una invitación de La Gremia a todas y a todos y a todes de crear una guía real, práctica, conceptual, que hable de todo lo que hemos hablado aquí, desde cosas muy concretas hasta temas muy conceptuales, de cómo conceptualizamos el trabajo, de cómo nos conceptualizamos a nosotras mismas, de la salud mental y de cómo organizarnos para ejercer presión a las instituciones: es la única manera.

RELATORÍA

En la mesa se subrayó la importancia y urgencia de identificar, nombrar y cuestionar las malas prácticas que generan violencias y persisten en la industria audiovisual y cinematográfica. A partir de las experiencias personales narradas por las ponentes y por el público presente, se identificaron algunas de éstas, como la explotación, la ausencia de una formalización laboral al trabajar con contratos ambiguos o, a veces, no escritos, y las situaciones de acoso y hostigamiento sexual, racismo,

clasismo y misoginia. En general, se considera que tales prácticas se romantizan y normalizan en el medio.

De igual forma, se discutieron algunas de las posibles causas que generan y perpetúan estas maneras violentas de actuar, entre las cuales se encuentran las siguientes: la verticalidad y las relaciones de poder; la precariedad y la explotación laboral, que es sistémica en el medio; la cultura de la cancelación en lugar de la promoción de cambios estructurales; y la indefinición o la deficiencia en el establecimiento de prioridades en la conformación del *crew,* por ejemplo, al inclinarse por habilidades técnicas sin considerar cualidades psicosociales como la empatía, la ética y la capacidad de comunicación, o al contratar personas con historial y denuncias por conductas violentas. Además, la falta de claridad en los roles de trabajo y en la delimitación de las actividades crean escenarios propicios para la violencia; para definir la inseguridad, es preciso considerar las omisiones en la prevención de los riesgos y en la protección civil. En este campo de trabajo, existen, por lo tanto, prácticas violentas que concurren en la legitimación del patriarcado a través de acciones misóginas que priorizan el valor simbólico, económico y político, e incluso el reconocimiento (premios), por encima de la dignidad humana.

En este sentido, es importante recalcar que existe una falta de formación y capacitación con perspectiva de género y transversalidad en la industria, así como ineficiencia en la implementación de mecanismos y protocolos normativos. A partir de ello, las prácticas violentas son aprendidas y replicadas, por lo que es posible cambiarlas por unas más humanas, éticas y equitativas. Así, después del cuestionamiento a las estructuras y las reflexiones y críticas vertidas en la mesa, se concluyó que es urgente tomar acción: crear buenas prácticas desde los frentes educativos, institucionales y las áreas de desarrollo laboral de la industria cinematográfica y audiovisual, con un enfoque humano, legal y de protección a la integridad física y la salud mental de las personas; im-

pulsar un marco legal de protección y defensa de los derechos laborales con perspectiva de género; actuar con cero tolerancia a las agresiones ejercidas en las producciones audiovisuales, a través de cláusulas en los contratos públicos y privados, los reglamentos de participación a los estímulos públicos y privados o las convocatorias (en todas sus etapas) para financiamiento de producción, difusión y exhibición audiovisual; y continuar la vinculación entre organizaciones y estancias públicas y privadas para visibilizar, prevenir y erradicar éstas y otras problemáticas que afectan a les trabajadores de la industria.

MESA 2
DE LA DENUNCIA A LA ACCIÓN: EXPERIENCIAS COLECTIVAS EN LATINOAMÉRICA

Moderadora: Aiko Alonso (La Gremia)
Participantes invitadas: Sara Camila López (Rec Sisters, Colombia),
Milagros Chaín (SICA APMA, Argentina), Diana Solís (Sinca, Perú) y Natalia Grande (Ama, Perú)
Relatoras: Ana Fernández (Canal 22) y Paulina Romo (Mujeres Lab)

TESIS CENTRAL

La transformación de la industria audiovisual impacta en el diseño de la política cultural de cada Estado, pero también pone a prueba la capacidad de organización de las y los trabajadores que participan en el sector. Bajo esta línea, se conocerá y dialogará sobre experiencias latinoamericanas que comparten el interés de regular el trabajo y el desarrollo de acciones concretas que prevengan la desigualdad salarial y las violencias laborales en una industria global. Las distintas perspectivas de lo que se vive en cada país permitirán discutir la posibilidad de crear un marco de acción común. En este sentido, las preguntas que guían el conversatorio son: ¿cómo nos encontramos?, ¿qué hicieron en cada país para organizarse?, ¿cómo humanizamos el trabajo si la industria precariza?, ¿hay una despolitización y romantización de la industria en la región?, ¿cómo establecemos reglas en la región para protegernos?, ¿cómo nos fortalecemos como colectiva de forma regional?, ¿cómo rompemos con la individualización al trabajar en la industria?

TESTIMONIOS

Argentina: La industria audiovisual está regida por diferentes leyes que tienen que ver con la Ley de Contrato de Trabajo, la Ley de Riesgos de Trabajo y la Ley de Convenciones Colectivas. Y tal vez esto último viene a ser como superador, teniendo en cuenta que un convenio colectivo es un contrato entre los sindicatos que representan a trabajadores y trabajadoras, y los empleadores. Básicamente lo que hace el convenio colectivo es regir las condiciones de trabajo, los descansos, los horarios, los salarios, las prestaciones profesionales que nos corresponden y demás. Entonces, ya partiendo de un convenio colectivo, hay un montón de reglamentación, digamos, y de derechos que ya quedan establecidos, que son de carácter obligatorio, que rigen a personas afiliadas y no afiliadas al sindicato y que siempre tienen que ver con superar la Ley de Trabajo, nunca pueden ir por debajo.

§

Tenemos algo que nos ampara, hablando un poco de violencias, que es el Convenio 190 de la OIT, la Organización Internacional del Trabajo. Para aquellas personas que no lo conocen, es una mesa tripartita entre Estado, empleadores y trabajadores, representado por sus sindicatos o gremios. El Convenio 190 de la OIT viene a establecer normas de violencia laboral en el espacio de trabajo, y esto la verdad es que a nosotros nos favorece.

§

Cuando nacemos con derechos, muchas veces los damos por adquiridos y naturalizados, entonces también hay un gran desconocimiento de

nuestra masa trabajadora con respecto a un montón de derechos que le corresponden. Por eso, desde el sindicato se vienen haciendo capacitaciones gremiales y con perspectiva de género y de violencia laboral a lo largo y ancho del país. Tenemos convenios con diferentes universidades y escuelas de cine para ya formar parte de la enseñanza antes de que salgan a sus puestos de trabajo, antes de que se empiecen a meter en el ámbito laboral, para explicarles que tienen derechos, explicarles lo que es un convenio; nos parece una parte fundamental. Igual sentimos que todavía tenemos que seguir, incluso, capacitando a trabajadores y trabajadoras, sobre todo a generaciones más jóvenes.

§

El Fondo de Maternidad de SICA APMA [...] es una política paritaria con perspectiva de género. Este proyecto se presentó por parte de un colectivo de técnicas que se acercó al sindicato, propuso una iniciativa para trabajar la maternidad y se hizo un trabajo colectivo; por eso entendemos que es importante el trabajo colectivo y no desde lo individual. Es mucho más difícil pelear un derecho desde la individualidad, es mucho más fácil pelear con el sindicato, que no sólo es quien adquiere los derechos y puede velar por los trabajadores y trabajadoras, sino que tiene que hacerse presente en distintos espacios; y cuantos más afiliados y afiliadas, y cuantos más trabajadores y trabajadoras seamos en el sindicato, más fuerte será en su posicionamiento a la hora de negociar.

§

Acá también están unidos el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de las Mujeres para desarrollar mejoras en los derechos, sobre todo pensando en políticas de cuidado, en derechos con perspectiva de género, en

la inclusión de las mujeres en el espacio de trabajo. Como decíamos inicialmente, no se trata de feminismo, se trata de mejorar la cultura laboral de las mujeres, los trabajadores y las disidentes sexogenéricas dentro del medio audiovisual.

§

Colombia: Tenemos fuertes conflictos con la forma de vinculación laboral; la mayoría de las labores son a partir de prestaciones de servicios sin ningún tipo de contrato firmado, ni siquiera de palabra. Entonces ahí, lamentablemente, al contrario de Argentina, donde hay un sindicato que los está apoyando, nosotros realmente no tenemos ningún tipo de apoyo de base jurídica.

§

Bueno, nuestras acciones, como el decálogo de buenas prácticas, el manual y las diferentes encuestas que hemos hecho, se pueden leer como campañas de socialización en el sector, pero, en definitiva, la libertad de decidir entre las buenas prácticas laborales o no hace que el sector se vaya por el camino más fácil, o sea, el excederse en las horas, los pagos bajos, las pocas horas de descanso, la cero responsabilidad frente al acoso, abuso, discriminación, y la cero exigencia para que se abran espacios para las mujeres en cargos de poder. Es un panorama un poco triste para Colombia; llevamos varios años de profesionalización en la industria latinoamericana y nuestra poca integración colectiva ha permitido que cada vez se vulneren mucho más los derechos de las y los trabajadores, con la bandera de que lleguen más producciones extranjeras a grabar al país.

§

Perú: Ama es una asociación transfeminista, una asociación que se autoconvocó a partir de buscar sentirnos acompañadas, una asociación para mujeres y disidencias. Ama, en estos seis años de organizarse, ha ido articulando, junto con el sindicato Sinca, un protocolo de buenas prácticas. Ese protocolo se pudo organizar y se pudo respaldar por el Ministerio de Cultura y las productoras y asociaciones de productoras en Perú.

§

Siempre nos hemos nombrado trabajadoras y, a partir de eso, hemos trabajado de la mano con el sindicato. O sea, no somos una extensión del sindicato, pero somos todas trabajadoras, y todas somos conscientes de que ahí está nuestro prestigio, y creo que es algo interseccional. Propusimos, de forma muy natural, que al principio de cada rodaje se haga una charla sobre las violencias con perspectiva de género. Esto es para captar esta toma de conciencia, porque lleva tiempo. En el caso de las mujeres, vivimos la violencia de primera mano, las disidencias también, pero la toma de conciencia con los compañeros, con el colectivo masculino, pues va a tomar tiempo también, entonces creo que es muy importante reafirmar la importancia de la capacitación para las producciones nacionales, para todos los concursos que haya y para las escuelas de cine.

§

Argentina: Y acá también tenemos una historia de mucho temor a los sindicatos, pero me gustaría que siguiéramos, justamente, abonando a

la importancia de situarnos como trabajadoras, o sea, qué cambio han logrado en las mentes; esto de las nuevas generaciones al frente, también de espacios políticos y sindicales, ha traído un montón de cambios de paradigmas.

§

A partir del 2014, el convenio colectivo es federal; tenemos los mismos derechos a lo largo y ancho del país, eso nos parece importante. Hoy, en la Comisión Directiva tenemos personas que no solamente están en Buenos Aires, están en diferentes lugares del país, entonces, también ahí tenemos una diversidad, y apelan a la interseccionalidad. Cómo esa desigualdad no sólo se centra por género, por edad, por estudios, sino también por territorialidad dentro de nuestro propio país.

§

Perú: Esta conciencia de ser trabajadora la deben tener las nuevas generaciones. Pensando en el Sinca, creo que es importante reconocer que tenemos un horario de trabajo, que existe una obligación, una responsabilidad, que estamos organizados por ciertos equipos, además, hay un salario, hay una jerarquización del trabajo. Entonces, reconocer esa jerarquización, reconocer que tenemos horas quiere decir que hacer cine es un trabajo y que estamos trabajando, y esto viene de tener una conciencia de clase que también atraviesa.

§

En Perú, el panorama es también un poco complejo. Hay dos tipos de producciones: las películas que son con fondos propios, de empresas

privadas, y después está el panorama de películas hechas con el fondo del Ministerio de Cultura [Dafo]. Entonces, hemos podido incidir para que se ponga este protocolo contra la violencia de género y que las películas hechas con los fondos del Ministerio tengan a este comité. Ahí lo que está funcionando un poco es el apoyo que tenemos de la Dafo que, aunque no es un ente fiscalizador, de alguna forma sí fiscaliza por responsabilidad.

§

Las producciones independientes, con fondos propios, ellos están acatando tener charlas contra el acoso, básicamente gracias a la presión social y a la fuerza que tiene Ama.

§

Es un trabajo agotador; se piensa que las mujeres y las disidencias tenemos que hacerlo y que tenemos que ser productivas y que tenemos que sostener estos cambios. Nosotras lo estamos haciendo ahora para salvarnos, pero yo creo que es agotador y creo que no es un trabajo que tendríamos que hacer ninguna de las que estamos acá. Es un acompañamiento que debería ser desde el sindicato y desde un lugar con fuerza política. Y que las asociaciones nos ocupáramos en visibilizar, acompañarnos, en hacer otras cosas, crear redes, otras conversaciones. Creo que es súper complejo y, además, es revictimizante para muchas de nosotras que estamos organizando y en el papel de activistas, pues hemos pasado por situaciones de violencia.

§

Argentina: Acá en Argentina, en el año... creo que fue 2008, conseguimos que nos nombraran como trabajadores eventuales o discontinuos. Basta del *freelance*. Eso hizo que, a la hora de jubilarnos, computen diferente nuestros años trabajados, y que acá, por ejemplo, que hay una prestación por desempleo, un seguro por desempleo que te da el Estado, puedas acceder teniendo menos días trabajados. Pero bueno, esto es algo que es relevante porque también está bueno que se piensen como personas trabajadoras discontinuas.

§

México: En México hay muchas becas y apoyos a la producción, que se agradecen bastante, pero al nombrarse así, se evade la realidad de ser trabajadoras. Hay que visibilizar la importancia y la corresponsabilidad que tienen las instituciones. Si en un futuro logramos posicionarnos como trabajadoras eventuales y discontinuas, esto nos puede ayudar a generar una antigüedad, porque nadie la tiene como *freelance,* entonces, creo que esto nos puede dar solidez y motivar a modificar la Ley Federal del Trabajo, si es necesario. Hay que tener conciencia de dónde estamos, situarnos como trabajadoras de clase media-baja. No somos parte de una élite que pertenece a las grandes esferas capitalistas, porque ninguna, o pocas, tienen un capital del cual nos podamos situar. Somos trabajadoras, y eso nos va a ayudar a formar conciencia política del lugar que habitamos en el mundo.

§

No solamente recurrir a la OIT, a la Organización Internacional del Trabajo, organizarnos para cumplir leyes, acuerdos, obligaciones y res-

ponsabilidades que nos permitan a nosotras acceder como un frente latinoamericano, para vivir y tener una vida libre, sin violencia.

RELATORÍA

En el caso de Argentina, se cuenta con una Ley de Contrato de Trabajo y con contratos colectivos que definen ciertas condiciones laborales, para que, en el gremio audiovisual, se reconozcan las relaciones profesionales y exista un contrato que respalde a las y los trabajadores. De igual forma, el Convenio 190 de la OIT es un apoyo en la búsqueda de generar políticas que erradiquen la violencia laboral y de género, que fomenten la equidad y una mayor participación de las disidencias en la clasificación del trabajo y la integración de los equipos técnicos. Asimismo, se otorga un incentivo a los grupos compuestos por al menos un 45% de mujeres o disidencias, por lo que si bien en algunos casos se cumple con la equidad, no se menciona en qué niveles jerárquicos.

En cuanto al SICA APMA, éste tiene el objetivo de crear un comité de género que haga uso del lenguaje inclusivo y tenga una paridad de 50-50. También se realizan convenios con universidades para tratar el tema de los derechos laborales y la equidad de género antes de que los estudiantes se enfrenten a la realidad laboral. En este sentido, la militancia colectiva implica formar parte de sindicatos, desde donde ésta se puede construir. Gracias a ellos, se establece un vínculo con los ministerios de cultura, género, cine y trabajo, a fin de constatar que se cumpla con las leyes y que a las personas se les contrate y pague en tiempo y forma. Además, en Argentina, la Ley Micaela obliga a quienes trabajan para el Estado a contar con una capacitación integral en cuestión de género.

El gremio audiovisual en Colombia, por otro lado, tiene aún muchas vulnerabilidades, pues la mayoría de las personas no cuenta con contratos o con una base jurídica que la apoye. Sin embargo, desde la

colectiva Rec Sisters se han generado espacios donde se habla sobre las buenas prácticas laborales y se enfatiza la importancia de generar capacitaciones, erradicar la violencia de género y contar con paridad. Al igual que en otros contextos, la imagen negativa sobre la organización sindical constituye un obstáculo para fortalecer a las y los trabajadores.

En Perú se formó una entidad transfeminista autogestiva llamada Asociación de Mujeres y Disidencias Audiovisuales (Ama), con la finalidad de dar seguimiento y acompañamiento a las personas violentadas, y combatir la violencia laboral y de género en el medio. De igual manera, existe un protocolo obligatorio de buenas prácticas respaldado por el Ministerio de Cultura para proyectos realizados con sus fondos, mismo que se trabaja en conjunto con el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores Audiovisuales y Cinematográficos del Perú (Sinca), y a partir del cual es imperativo realizar charlas previas al comienzo de las producciones para evitar la violencia de género, así como contar con una comisión de denuncia.

En cuanto a la paridad, el Registro Nacional de la Cinematografía estableció una regla que exige el cumplimiento de una cuota de género tanto en la conformación de las y los jurados como en la selección de los proyectos. También se decidió hacer un sindicato de rama y se señaló que el pliego está en proceso, aunque su incidencia política es tal que se ha buscado diseñar un tabulador salarial con horas laborales determinadas y se ha ido normalizando la idea de que el gremio audiovisual es también una comunidad de personas trabajadoras, no solamente de artistas bohemios.

A partir de escuchar a las compañeras pertenecientes a Rec Sisters (Colombia), Ama (Perú), Sinca (Perú) y SICA APMA (Argentina), se concluyó que la existencia de sindicatos y colectivas de la sociedad civil es esencial para poder, en principio, asumir que somos, ante todo, trabajadoras y trabajadores, y que a partir de la organización en comunidad se puede

regular (o exigir que se regule) el cumplimiento de las leyes laborales y cinematográficas de cada país en beneficio de las personas trabajadoras, así como crear e implementar los manuales de buenas prácticas para llevar a cabo las producciones. Además, es de suma importancia realizar capacitaciones, tanto en escuelas como en instituciones, para generar buenas prácticas laborales y combatir las violencias de género.

Es importante recalcar que se necesita el apoyo estatal para respaldar la elaboración, la divulgación y el cumplimiento de leyes que regulen un tabulador salarial, el número de horas laborales a la semana, el pago en tiempo y forma por parte de las producciones, el acceso a la capacitación, la equidad de género en puestos jerárquicos y la erradicación de las violencias laborales y de género. Se insta a la organización internacional de las colectivas y de sindicatos de Latinoamérica a que se ratifique el apoyo mutuo. Finalmente, la mesa recibió la noticia por parte del Sinca de que está preparando una nueva ley audiovisual que abarcará no sólo el cine, sino otras narrativas como la publicidad.

MESA 3
DERECHOS LABORALES Y TRABAJO DIGNO EN EL *SET* DE CINE

Moderador: Edgar Belmont (UAQ)

Participantes invitadas: Jacaranda Correa (conductora y documentalista), Yuli Rodríguez (FICEBA-productora de cine documental) y Alejandra Mancera (CDH CDMX)

Relatoras: Theresa Solís (Asociación de Mujeres en el Cine y la TV) y Jeli Camacho (Semujeres)

TESIS CENTRAL

En el medio audiovisual domina la idea de que el trabajo que implica la creación de contenidos fílmicos es autónomo o independiente y que demanda un fuerte compromiso, flexibilidad y disposición para ajustarse a las condiciones en las que se desarrolla cada proyecto. En la mesa se dialogará sobre la importancia de regular el trabajo y el empleo en la industria audiovisual, así como de articular la incomodidad y demandas con el establecimiento de políticas y marcos regulatorios que amortigüen la incertidumbre que prevalece en el medio. Se considera que reconocerse como trabajadoras y trabajadores de la industria cinematográfica es un punto de partida para mejorar las condiciones laborales y hacer frente a la constante vulnerabilidad que se experimenta. De ahí la urgencia de discutir sobre la necesidad de construir un marco de acción común que permita visibilizar las situaciones de injusticia en el lugar de trabajo, sobre las lógicas de control que se imponen en el *set* y el margen de negociación al establecer un contrato (salario, jornada, pago de horas extra, viáticos, etcétera) e intervenir en la definición de acciones legislativas que dignifiquen la labor en la industria cinematográfica. ¿Qué hacer para politizar el trabajo?

TESTIMONIOS

¿Por qué es importante situarse como trabajadoras? No solamente como cineastas, artistas, alejándonos de ese campo somático que a veces nos hace daño, porque claramente los términos de "creadora de contenido", de "artista bohemia" nos llevan a un campo somático más alejado de la fuerza política que puedes tener como trabajadora [...]. Creo que es importante reconocer que existe un horario, existe una obligación, una responsabilidad, estamos organizados en ciertos equipos [...], además, somos asalariados, ¿no?

§

La Comisión de Filmaciones, para que te diera un permiso, te pedía tener la firma de tres sindicatos. Entonces, eso creo que fue lo que ayudó a que la conocida época de oro del cine mexicano fuera una época de oro que generaba oro para todos. Ahorita estamos viviendo una época de oro del cine mexicano que no está dejando oro para todos, está dejando oro para grandes transnacionales y productoras, porque también hay una gran brecha en Latinoamérica. México es el país donde están, por estadísticas, las casas productoras; es muchísimo más que en cualquier otro país. Es decir, bajamos los sueldos o la producción no tiene dinero: "ah, okey, bajemos los sueldos y produzcamos".

§

Entonces, me agremié, tuve la prestación de la guardería. Afortunadamente, gracias a eso pude tener un crecimiento laboral bueno y mis hijos tienen la protección, pero sí, la figura de los sindicatos es necesaria, es pertinente y es el momento [...] por el nivel de producción y de profe-

sionalización que estamos haciendo, porque seamos realistas, somos profesionales [...]. Por eso Netflix está construyendo no sé cuántos foros en Naucalpan, o sea, no es de a gratis.

§

Si no empezamos a pensarnos en colectivo, no va a ocurrir, aunque sí, el poder de uno es importante. Tenemos muchos temas, mi sindicato se ha ido haciendo pequeño y en el momento en que te vas haciendo pequeño, vas teniendo menos poder.

§

También es importante reconocer que el cine y el audiovisual son un trabajo colectivo, y en esa colectividad existen esas jerarquías. Es válido también pensar, desde una perspectiva transfeminista, que no siempre se tienen que pensar las producciones del mismo tipo, ¿no? O sea, eso también es otra cosa. O sea, no se puede pensar que las producciones solamente son de este tipo, jerárquicas, que además vienen con roles masculinizados de toda la vida, pero esa es otra historia. Pero ante eso, habría que colocarnos en una postura de que sí, somos trabajadoras y trabajadores.

§

Hemos cargado con muchas responsabilidades que no necesariamente significaba que eran nuestras; era un poco sobrevivir en algo que me gustaba hacer, pero yo no quiero que eso le pase a alguien más, y al darte cuenta de que no quieres que eso le pase a tu compañera, a tu prima, a tu hermana, a tu compañero y a tus compañeres, dices "pues, no".

§

Estamos abarcando festivales, encuentros cinematográficos, mesas de trabajo de sector, rodajes, pero hemos notado que, si bien algunos sectores públicos están creando espacios de incidencia, no hemos logrado que en algunos sectores exista como una autoridad estatal o privada que regule, promueva o juzgue las buenas prácticas laborales, así como lo haría, en el caso de Argentina, por ejemplo, el sindicato.

§

Las empresas son espacios cerrados, no admiten la crítica. Un lugar que no admite la crítica es donde se ejerce la violencia; es decir, esta idea de callarse, quedarse callado para preservar ya sea el empleo o el trabajo y no poner en riesgo la carrera, esta idea de aguantarse, da cuenta de esa vulnerabilidad, y eso de guardar silencio es un mecanismo de control bastante fuerte que está presente en muchos espacios de trabajo.

§

Finalmente, la lógica de trabajar por proyecto es que estamos siendo constantemente evaluados, incluso a partir de nuestros comportamientos, no solamente sobre lo que hacemos, sino que hay una dimensión de control de las emociones. Testimonios que se han recabado señalan esto de aguantar o de ir a llorar a otro lado. Es paradójico, pero si es un espacio donde la sensibilidad es central, expresar sus emociones fuera del lugar de trabajo me parece muy paradójico.

§

El problema no tiene que ver solamente con los horarios de producción que se establecen, llámale producciones, qué te gusta, producciones de documentales, producciones de series, sino más bien con las condiciones laborales en las que tú colaboras.

Tenemos el tema de los pagos a treinta días en la parte que es producción de comerciales. Treinta días, me estoy yendo barato, que sabemos todos que son a noventa días, que además son días hábiles, no días calendarios. O sea, noventa días hábiles se vuelven cinco meses. Yo les digo, pues, es que es como entrar a una tanda, ya sé que al menos dentro de cinco meses voy a tener dinero, ¿no?, pero necesitas no dejar de trabajar, y hay gente que trabajamos a veces en una serie, a veces en un comercial, y además quieres hacer proyectos independientes. Entonces, es muy complicado y no tenemos a dónde acudir y necesitamos que alguien nos ayude, que alguien nos regule y que alguien le ponga un tope. Perdón, pero, sí, aquí el demonio son las casas productoras, porque son el adulto responsable, y responsable en todas estas situaciones. No están haciendo su chamba como debe ser.

§

Estamos en un momento histórico importante, un parteaguas en la lucha de los derechos laborales, y tiene que ver con la Reforma Laboral del 2019 que se llevó a cabo aquí en nuestro país y de la cual se sabe muy poco, y que entre sus varias propuestas tiene la primera, la democratización de los sindicatos, la conformación de sindicatos libres e independientes.

§

Estamos, quizás, en un contexto de oportunidad favorable. La pregunta es cómo crear conciencia, conciencia colectiva, cómo politizar el trabajo; no es simple. Yo decía que en muchos espacios hay herramientas de despolitización, de neutralización, de conflicto. Lo que señala la compañera es importante: pareciera que además de la conciencia, la lógica que nos meten de competencia entre unos y otros, o sea, la lógica de mercado, parece que la tenemos muy bien integrada, y entonces nos enfrentamos también a ello.

§

Está la huelga en Estados Unidos de los actores que sí se sentaron con grandes productoras y programas que lo han reflejado, y cómo ahora nos meten una nueva dinámica; por ejemplo, el tema de la inteligencia artificial, el uso de ciertas tecnologías que podrían, incluso, vulnerar más los derechos de las y los trabajadores, pero de que se puede sentar una organización, un sindicato, con las grandes empresas, se puede.

§

Creo que yo pertenezco a una generación en la cual ya perdimos casi por completo nuestros derechos laborales, y más en esta industria, y creo que una de las cosas que más veo, a diferencia de lo que mencionaban por ahí, es que, en generaciones más jóvenes, cada vez más el estar inmersos en el sistema en el que estamos abona más a la individualidad que a lo colectivo.

§

Creo que sí es algo súper importante que tenemos que rescatar, y desde todas las trincheras, pero especialmente pues desde la del cine. Creo que sí es súper importante, también, cambiar las narrativas, cambiar esas narrativas respecto a la organización y a la necesidad de también no dejar la responsabilidad a otros.

§

Creo que también esa es otra de las cosas de las que se ha encargado el neoliberalismo, de hacernos creer que la organización es ser problemático, es ser un ente como que nadie quiera; al contrario, creo que necesitamos recuperar las narrativas de colectividad, de hacer comunidad, y pues desde esas trincheras tratar de contrarrestar esas narrativas de individualidad y de competencia, porque es lo que finalmente hace que puedan pasar por encima de nosotros.

§

La Secretaría de Cultura sacó esta iniciativa para asegurar agentes culturales, lo cual a mí me pareció una buena idea, ¿no?, para todos los que trabajamos como *freelancer* [...], y después de los seis meses que te subsidia el gobierno, ¿qué va a suceder con eso?, con esas personas, sus agentes culturales, para seguir pagando eso. Porque también vivimos al día, o sea, no es que digas "ah, esto lo voy a ver, esto lo voy a dividir y lo voy a pasar a mi seguro, a mi fondo de retiro".

§

Una comisión fílmica no tiene la facultad para ejercer esa obligación. Esa obligación tendría que constituirse en una ley federal para que pueda aplicar a todo el país, no solamente estatal. No pueden ser procedimientos ni reglamentos locales, tendría que derivarse de una ley federal, en este caso, derivarse de la Ley Federal del Trabajo, y a partir de ahí generar cada estado su propia ley para la defensa de los derechos laborales.

§

Hay que establecer una mesa de trabajo, establecer la mesa de trabajo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, con la Procuraduría de la Defensa del Trabajo, que son los que ahorita pueden tomar las quejas de los trabajadores, que esta industria tiene básicamente *freelancers,* y trabajar sobre eso. La mesa hay que organizarla, hay que definir personas para que conformen esa mesa y que consideren el tiempo que están trabajando, porque si no, de otra manera no vamos a avanzar.

La Constitución de la Ciudad de México establece de manera específica que las autoridades del gobierno de la Ciudad de México tienen que garantizar el trabajo digno y, de manera específica, dice que a los artistas, ¿no?, y además de este artículo, que es el artículo 10, también en el tema de derechos culturales, dice que tienen que garantizar el ejercicio de los derechos culturales no sólo desde el acceso, sino desde la formulación de iniciativas de ley, exigir a las autoridades que cumplan con esta obligación de legislar, porque están, al final del día, en una omisión.

§

Necesitamos tabuladores transparentes, porque hay una discrecionalidad en los salarios que se pagan, en este caso, a periodistas, yo ahí me coloco también, a conductores, reporteros, etcétera, y no sabemos por qué se le puede pagar a una señora [...] cuatro veces más que a otra que está en otro canal, ¿por qué?

§

¿Quién es el organismo o quién es la institución que debería convocar a todos nosotros para hacer estas leyes que faltan?, porque creo que estamos yendo y viniendo, y no estamos yendo al origen: que no tenemos leyes para empezar. Entonces, ¿cómo nos organizamos para tener estas leyes y luego ya exigir a través de sindicatos, o de lo que sea, pues los derechos a los que tenemos que acceder?

RELATORÍA

Las preguntas con las que inició la mesa son ¿cómo construir colectividad? y ¿ha experimentado algún sentimiento de injusticia? A partir de ellas, se habló de las diferencias entre la producción de documentales y el cine comunitario, así como de las producciones de publicidad, películas y series que tienen mayor presupuesto y en las que se imponen lógicas que permiten el mal trato y la explotación. Se señaló que antes era muy difícil entrar a un sindicato de cine y que ahora pertenecer a alguno se percibe como algo arcaico, pues tiene mucho menos presencia que el trabajo de *freelance,* el *outsourcing* o la subcontratación.

De igual manera, se recalcó lo importante que es cuestionarse sobre el trabajo que transforma la realidad, la naturaleza y a las personas, pues no es un bien sujeto al vaivén del capital, sino una actividad fundamental para el ser humano. El derecho se enfrenta a nuevas realidades, como los medios artísticos o el cine, donde hay una producción simbólica e inmaterial, pero también donde se complejizan las relaciones sociales y los procesos de producción, los lugares son atípicos y se incorporan consideraciones subjetivas nuevas. Esto nos lleva a conceptualizar el trabajo, y el trabajo es un derecho.

El trabajo digno está estipulado por la OIT, y sus elementos establecen la instrumentación jurídica que lo respalda. Parece que laborar en lo que hoy nos ocupa es entrar en un esquema de trabajo informal, de subcontratación o de contratación fraudulenta. Esto genera prácticas discriminatorias que inciden en cómo se autopercibe una persona y en la insoportable e incesante búsqueda de proyectos para no quedarse sin trabajo; es decir, hay una vulneración del proyecto de vida. La UNESCO se ha pronunciado al respecto desde 1980; el cinematográfico es un trabajo distinto, pues no comparte las características comunes de otros. En este sentido, la institución ha clamado por la necesidad de crear organizaciones y transparentar la actividad de los sindicatos. Se trata de un trabajo subordinado y precarizado que se refleja en salarios menores y que, por lo mismo, se halla sujeto a la violencia propiciada por este tipo de sometimiento.

Lo anterior indica que hay una falta de regularización jurídica. Se requieren leyes que garanticen condiciones dignas en el trabajo cinematográfico y audiovisual, por lo que se deben construir iniciativas de ley que reflejen las necesidades laborales y garanticen derechos. De esta forma, las organizaciones colectivas se podrán vincular con los actores políticos. En la mesa se mencionó que se han perdido los derechos laborales en la industria debido al control neoliberal. Se comentó, por ejemplo, que

no hay horarios definidos, que trabajar en el arte es esclavizante y que no hay claridad en cómo cobrar a través del sindicato, además de que no existen protecciones, a pesar de que se le pagan impuestos a Hacienda.

Se habló de que en México tenemos una historia de sindicatos "charros" que no representan los intereses de los trabajadores, pero también estamos experimentando un parteaguas en la lucha de los derechos laborales que tiene que ver con la Reforma Laboral del 2019, de la cual se sabe muy poco: la propuesta es la democratización de los sindicatos y legitimar los contratos colectivos, pues de 139 mil registrados, son poco más de 20 mil los que realmente funcionan. Además, hay una serie de reformas que apoyan la paridad de género y plantean que las mujeres no están siendo representadas; con la Reforma del 2019, sin embargo, se promovió que las mujeres lideraran los sindicatos; ejemplo de ello es Cintia, perteneciente a la industria automotriz. En el caso del Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar, lamentablemente no se ha logrado lo que han propuesto.

La sorpresa fue que, paralelamente, en la pandemia se comenzó a organizar la Unión Nacional de Trabajadores de la Industria Audiovisual (Unica), a la cual se podrán inscribir lxs trabajadorxs del medio a partir del próximo año. El problema es que carecemos de una cultura de organización colectiva; no obstante, si decidimos agremiarnos, existe el Centro de Conciliación para registrarse de manera libre e independiente, que es una de las ventajas de la Reforma del 2019. Ante este escenario, la Secretaría del Trabajo no ha hecho una campaña de lo que ofrece la Reforma Laboral. Este proceso es importante porque la sindicalización de las y los trabajadores permitiría que la negociación con las plataformas digitales fuera más justa. Incluso los youtuberos están tratando de formar un sindicato, así como los repartidores, las mujeres de las gasolineras, entre otros. La cuestión es cómo hacemos la actividad sindical atractiva para los jóvenes. En la mesa se exhortó a que los tabuladores

sean transparentes, se acabe con la discrecionalidad de los pagos, haya un aumento de salarios y las trabajadoras de las televisoras públicas tengan derechos.

MESA 4
LAS BRECHAS SALARIALES EN EL MEDIO AUDIOVISUAL: EXPERIENCIAS LABORALES Y MÁRGENES DE NEGOCIACIÓN AL TRABAJAR PARA LAS PLATAFORMAS DE *STREAMING*

Moderadora: Claudia Loredo (PROCINE CDMX)
Participantes invitadas: Karina Blanco (Iniciativa Artemisa)
y Carolina Graterol (productora de cine y productora en línea de series)
Relatoras: Isabel Moncada Kerlow (Imcine) y Berenice Ubeda (ADMX)

TESIS CENTRAL

Existe el consenso de que hay brechas salariales en función de diversos factores que se ponen en juego, como la experiencia, el talento, la reputación, la amistad, entre otros, pero también persiste la idea de que tales brechas no siempre encuentran una justificación aceptable, por lo que se propician situaciones de abuso y explotación en el medio audiovisual. En la mesa se pondrán a discusión las lógicas de negociación que se imponen en la industria, distinguiendo las experiencias y los márgenes de negociación que se dan al trabajar para las plataformas, las series y los largometrajes financiados por el sector público o privado. Con base en estas experiencias, se dialogará sobre la importancia de definir un punto de partida (tabulador) para la negociación individual o colectiva de salarios más justos, así como para la regulación de las jornadas laborales y los costos en la salud física y emocional que "pagan" las y los trabajadores del medio.

TESTIMONIOS

Cuando hay que negociar un sueldo, creo que hay que tener claro que estamos en un ambiente y en un contexto machista, donde se nos cuestiona a las mujeres.

§

Hace un año, en un encuentro también con búsqueda de este tipo, algo que entendí es que empieza por cómo nos presentamos. Y no me refiero a decir si llego con un saco o no; me refiero a asumir quién soy y lo que he hecho dentro de un contexto donde la variable, presentada todo el tiempo hacia nosotras, es descalificarnos.

§

Eso hace que sea la productora, y ya no cuestiono si está bien o mal pedir lo que voy a pedir de sueldo, porque me asumo como quien soy, sin tener que justificar mi sueldo. Creo que ése es el primer paso dentro de una negociación. Y ser mujer no juega en mi contra, sino todo lo contrario, a pesar de que el medio lo vea así.

§

Yo, antes, la verdad es que como que daba mil pretextos y justificaciones de por qué cobro eso. Me daba pánico pedir lo que cobro y, ahora, la verdad es que digo “eso es lo que quiero ganar”.

§

Estamos cerrando los créditos y yo dudaba muchísimo, porque las que estaban en mi nivel tenían una pantalla con su crédito individual, y yo les comentaba a mis colegas "yo no quiero ese crédito", pero lo merezco, ¿no? Era como el síndrome del impostor que todos ya hemos escuchado muchísimo.

§

Estás exigiendo tus derechos laborales, estás exigiendo lo que sabes que te mereces por tus capacidades, por la estructura del proyecto, por los conocimientos que ya tienes, pero te arriesgas a dejar ese proyecto, un proyecto que probablemente te dé puerta para otros proyectos, que alimente tu currículum, tus experiencias de vida, etcétera.

§

Necesitamos estructura y necesitamos organizarnos con temas de honorarios, con temas de leyes; que productoras como nosotras, pero sobre todo productoras más jóvenes, puedan levantar la mano y decir "esto está mal y yo necesito apoyo", ¿sabes? Recurrir a una estructura legal y no sufrir el miedo de que te van a despedir.

§

Producción no es 24/7; ni estamos para todos, ni somos las *nannies,* o sea, cada quien hágase responsable de sus cosas, porque si no, el proyecto no avanza. Y 24/7 es un mito, no es cierto. 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.

§

Y el salario a mí me parece que no es negociable. O sea, no es como mi abuelita en el mercado de "dame tu pilón". Esto es lo que cobro, y si no, pues va a haber muchos, pero entonces tú decides qué productora eres, qué clase de producción vas a sacar y qué calidad vas a tener.

§

Si no hay un famoso *memodil* [memorándum] firmado por su productor o el de arriba, no arranquen. Si arrancan, es porque tienen la certeza de que quien les dio la palabra la va a cumplir, y entonces pueden arrancar, pero si no, no arranquen.

§

Creo que el primer punto sería justo crear un tabulador como genérico y, a partir de ahí, con base en la experiencia, el nivel de proyecto, [negociar el salario]. No tienes que verme para saber cuánto me vas a pagar, porque además yo te voy a decir lo que me vas a pagar, porque mira mi currículum, te estoy demostrando que lo merezco, y que tú vas a tener tranquilidad en tu proyecto si me tienes a mí.

§

Hay producciones que están pagando $450 pesos a un *driver* que, además, es la persona que prácticamente trabaja el horario más amplio en

cualquier producción, porque incluso el *driver* se para antes que los de cocina, porque él va por los de cocina y los va a dejar.

§

Creo que son cosas que también tenemos que empezar a ver un poquito más en horizontal, aunque las responsabilidades de cada puesto son diferentes; y tenemos que empezar a ver la manera de hacer un tabulador que vaya más allá de los sindicatos y que se mueva de otras maneras.

§

Pensemos de manera colectiva en el uso del tiempo: ¿cómo distribuimos todas estas cargas de tiempo?, porque, incluso en esta cuestión de lo contextual, la demarcación territorial importa. ¿De dónde venimos?, ¿cuál es nuestra movilidad?, ¿cuánto se asigna a estos desplazamientos?, ¿somos cuidadoras o no somos cuidadoras?, ¿somos jefas de hogar o no?, ¿somos responsables de cuidar a alguna persona con enfermedades crónico-degenerativas? O sea, ¿cuáles son todos estos atravesamientos?

§

Las fisuras nos llevan a estos vacíos que tenemos que crear para poder empezar a encontrar soluciones a todas estas problemáticas, que están atravesadas, sin duda, por la división sexual del trabajo, y lo mismo lo vemos en estos espacios productivos, porque ¿quién pasa el café?, ¿quién hace estas actividades hacia los otros?, ¿qué lugar y qué posición estamos ocupando en la toma de decisiones? Porque, sin duda, tenemos también que cuestionar esta cuestión tan fundamental de la clase, de la clase y de dónde venimos.

§

Buscar en la *crew list* y contactar a la gente de otros departamentos y preguntarles cuánto están ganando, porque eso es algo que nosotras les hemos dicho, te van a llamar y con toda la confianza puedes decir tu salario, porque es lo mismo que te estoy ofreciendo a ti que eres de arte, es lo mismo que le voy a ofrecer al de vestuario, lo mismo que le estoy ofreciendo a producción.

§

Yo no sé por qué la industria es tan violenta, o sea, todo es muy violento, todo es rápido, todo es ya, todo es apresurado, y se vive tanta violencia dentro que a veces ni siquiera tienes la oportunidad para pensar.

§

Cuando me habla alguien de *casting* o que me habla alguna producción, me dice "es que sólo tengo esto porque no eres conocida, porque mira, es una oportunidad para ti, aprovéchala ahorita", y tú dices "bueno, sí, estoy muy precarizada en mi vida, no tengo mucho dinero. Va, lo acepto".

§

Esos contratos leoninos vienen desde Estados Unidos y tú los aceptas porque los aceptas y porque no hay ninguna ley mexicana que pueda regularlos. Entonces tú los aceptas y das todo tu derecho a imagen, y como ellos quieran explotarlo, como se les hinche, lo pueden hacer y tú no puedes decir nada. Tú cállate, firma, acepta lo que te van a dar y ya.

Y entonces es como de híjole, ¿de verdad esto que estoy firmando, no hay ninguna ley laboral mexicana que pueda a mí protegerme?

§

No existen nuestras regalías. Estos tabuladores de los que hablan, de pronto, pues sí hay un tabulador, pero depende de los *followers,* depende también de qué tan famosa o famoso seas, y si eres hombre, pues te va mucho mejor que si eres mujer, y si muestras un poco más de carne o si estás con ciertos atributos, pues también te pagan más. Y bueno, entonces, justo, sé que es poco a poco este camino en el que nosotros tenemos que estar exigiendo nuestros derechos, pero a veces cuando no los conocemos, cuando esto es tan nuevo para nosotros... Como estas plataformas que entran y que de pronto desconocemos cómo se manejan, por lo menos en Latinoamérica, porque en Estados Unidos tienen unos estándares que son como muy precisos. Y aquí en México, entre más vas bajando, más precarias se vuelven las formas laborales que hay.

§

Somos gente que trabaja por honorarios, que somos *freelancers,* que realmente depende de cada quien qué va a pasar contigo y luego más ahora que ya no nada, ¿no? O sea, que te dejan el sindicato, que sindicato o no, me decían "métete al sindicato", y yo decía "bueno, ¿para qué me meto al sindicato si no hay...", o sea, nadie va con sindicatos. Bueno, hay otras cosas que pasan con los sindicatos, okey, o sea, de pronto digo "soy una tonta", o sea, de verdad, es como que el mundo en el que hemos vivido y trabajado, el que yo conozco, que ese es el del *freelance* en el mundo audiovisual en México, ¿no?

§

Al final todos somos obreros de la industria y trabajamos para alguien y tenemos que entregar resultados y demás, pero eso no tendría por qué ser, que no tengamos derechos de ninguna forma, ¿no? O sea, que uno entre con miedo, que no pueda decir.

§

En mi experiencia, no hay una negociación directa con la plataforma; es decir, tú tienes un contenido, tú lo vendes a la plataforma, la plataforma te dice "bien, *go,* ve con tu contenido", hacemos un desarrollo, ese desarrollo te dice en cuánto tiempo, que es muy importante, y con cuánto dinero sales. Regresas con la plataforma y peleas un presupuesto. En mi experiencia, solamente he vivido con un productor hombro con hombro para pelear un presupuesto que no tiene que ver con los valores de producción de tu serie, sino con el tiempo que realmente necesitas para firmar.

Este año y el pasado, las plataformas, sobre todo como la más fuerte en México, se llevó casi el 40% de sus producciones a Colombia, con actores mexicanos para que parecieran en México, ¿no?, y directores mexicanos, pero con un *crew* colombiano.

§

Creo que sí hay un trabajo como de muchas preguntas que hacer alrededor de los salarios y de cómo negociamos, cómo aseguramos las horas, cómo aseguramos... Yo, por ejemplo, sé que dentro de mi salario va el pago de mi seguro, porque no hay una cosa así que me dé eso. Y la otra que tienen que ver es, o sea, toda esta cosa de realmente las cabezas de departamentos y los premios.

§

Yo también trabajo en los tabuladores de salarios y respondiendo al tipo de producción, también para tener una guía de qué es lo justo. Yo voy a retomar algo que recuerdo que sucedió ahorita con la huelga de guionistas en Estados Unidos, que es exigir transparentar los números de las plataformas de *streaming*. Sí, yo también voy a igual tabuladores de presupuesto sabiendo que, ¡justamente, no es lo mismo un proyecto solamente financiado por Eficine, un proyecto financiado por plataformas y un proyecto completamente independiente. Justamente igual comentar el hecho de que los asistentes de dirección, ellos sí están como metiendo un tabulador de "quiero ganar tanto", independientemente de si..., ni siquiera se ponen a investigar si es una película de plataforma o una película de oficina nada más, sino es nada más de "ah, yo quiero ganar esto". No, bueno, no sé, pero he visto que están en esta cosa de un gremio de asistentes de dirección; sí, pero, ¡justo, debería de ser también esta parte del *crew* ser responsable y entender a qué tipo de proyecto van, preguntar, y también de parte del productor decirles honestamente "oye, es que esta película es de plataforma", "es que esta película es de Eficine", "es que esta película es algo mucho más chiquito".

§

No es lo mismo un presupuesto gigante para una película de Amazon –que sí me ha tocado, que yo he visto cosas que he dicho "oye, con esto se pueden hacer cinco películas mexicanas. De qué me estás hablando"– que hacer una película súper chiquita de Focine o hacer una película que tiene Eficine y alguna coproducción. No es lo mismo, no son los mismos presupuestos, entonces, sí sería hacer una tabla, un tabulador, y también tratar o educar al *crew* para que sepan que existen estas diferencias y que no es lo mismo lo que tú vas a llegar y cobrar para una película que

sabes que tiene Netflix detrás a una película que solamente tiene Focine o una película que es ópera prima. No es posible, por más que digan que "es que esta película es más difícil que esta" o lo que sea. Sí, pero yo creo que, justamente, hay que adecuarnos todos y fajarnos los pantalones para, entonces, poder llegar a una brecha salarial en este caso.

¿Cómo estamos generando las alianzas interinstitucionales para la revisión de presupuestos con perspectiva de género?, que no es menor, no es menor, y ¿qué tanto estamos dialogando con el tema de la autonomía económica? Justo en todo lo que han colocado, me parece muy importante y se vincula mucho con el tema de la creación de sindicatos, recordando la última recomendación de la OIT, la recomendación 190 de la OIT. O sea, creo que el ejercicio ciudadano y de derechos atraviesa por conocer qué es lo que deben hacer en el marco de lo normativo, y esta exigencia se atraviesa por eso, reconoces que debes exigir porque sabes que es la obligación de quien te contrata.

§

La primera es la regulación de no más de doce horas de trabajo; si lo logramos en la pandemia, creo que se puede regular a nivel legal. Creo que la segunda es como la formación de una organización, instituto, escuela, que nos forme a todos y todas en el campo del género y la no violencia. Y la tercera es que, si bien estamos claros de que hay una brecha salarial entre hombres y mujeres, tirar esa brecha y que se cobre con lo que quieran ponerle de valor; o sea, sí, es experiencia, sí, es verdad, pero que esa brecha se caiga, ¿no?, que eso creo que conlleva poder cuantificar las violencias en este país. Entonces, son cuatro.

RELATORÍA

Es indiscutible que las brechas salariales existen en la industria, y que éstas dependen de quién eres, la experiencia laboral, la negociación individual y las situaciones con las que nos enfrentamos como mujeres. Así, la discriminación que se vive responde a las circunstancias personales: el género, la orientación sexual, la educación y las relaciones sociales y laborales. El contexto machista impone la idea de la mujer que se "debe ser" en el medio, bajo la cual ésta debe cuidar al *crew* y maternarlo, actuar como cuidadora a la que se le pide el café y quien recibe un trato diferente al que se da entre los compañeros hombres.

Dicha dinámica permite que se genere violencia, y nosotras debemos cuestionar tales roles. Ser mujer, tener un empleo remunerado y desarrollarse profesionalmente, junto con las responsabilidades en casa y el cuidado de los hijos, deberían ser parte de la discusión sobre el trabajo en los proyectos y en las instituciones. Ser mujer puede significar no ser contratada por el simple hecho de serlo, así como poder o no exigir el salario correspondiente a la labor que se hace en los proyectos fílmicos. Esta problemática debe abordarse desde la escuela con las nuevas generaciones para construir producciones más horizontales, pero también es fundamental hacerlo con la gente que ya es parte de la industria para deconstruirnos en conjunto y que estar en los espacios de trabajo pueda ser viable para todas, todos y todes.

De igual forma, hay que establecer tabuladores para cada puesto, cuestionarnos cuál es el salario que merece cada persona que trabaja en la industria y cuáles son los requisitos, más allá del género, que se deben cumplir, como la experiencia y las habilidades personales, que deberían ser prioridad. Asimismo, debe discutirse sobre el estrés y los problemas médicos causados por el trabajo. En estos cambios, el uso del presupuesto debería ser mucho más horizontal por el bien de los proyec-

tos, y se debe asumir que una conoce el sueldo que merece, pues valora su trabajo. Incluso en los diferentes formatos de producción audiovisual como películas, documentales o series de televisión, la discusión es quién gana, cuánto y porqué, reconociendo que no todos ganan igual, aunque sea el mismo puesto, debido a las estructuras de poder.

En cuanto a las reivindicaciones, también hay que asumir que en el salario están incluidos todos los gastos que se necesitan cubrir por estar en el esquema de *freelance,* como el seguro, así como dialogar sobre qué sucede al exigir créditos y derechos laborales como mujer a jefes hombres, pues al "toparse con pared" o alzar la voz es posible, incluso, quedarse sin trabajo o que se fracture la relación laboral. En este sentido, atender la necesidad de estructurar y legislar el trabajo, las responsabilidades y los derechos (qué si debo hacer y qué no me corresponde) es primordial. Debemos pugnar por que las condiciones laborales se hablen y negocien entre la casa productora y les trabajadores, por que las necesidades personales y la salud mental se tomen en cuenta, se discutan el salario y los protocolos, y todos los estudios y las estadísticas que ya existen y que se están generando se utilicen y sirvan para propiciar mejores condiciones para las mujeres.

Es imprescindible contar con organización y estructura legal para exigir paridad de honorarios, espacios laborales seguros, buenas condiciones de trabajo, tope en los horarios y no discriminación. Entre las acciones a desarrollar, se encuentran exigir contratos por escrito antes de empezar un rodaje, contar con el respaldo de la casa productora que hizo la contratación, establecer límites desde el inicio, nombrar el acoso y el abuso, insistir en que todo esté por escrito o tener la certeza de que las condiciones estipuladas se van a cumplir. Dicho lo anterior, es importante no aceptar un trabajo en espacios que no cumplen con las condiciones mínimas de cada persona.

No hay que perder de vista que cada quién tiene un yo y necesidades personales, que "masculinizarse" para ejercer el puesto debe dejar de ser una práctica, que en la industria hay muchos más hombres en puestos de poder y de toma de decisiones que mujeres, que es importante tener un equipo de confianza y diversificar el tipo de personas que lo conforman, procurando tener un balance y equidad de género. En la actualidad, se busca crear equipos de trabajo compuestos, sobre todo, por mujeres; estos son vistos como experimentos por parte de las instituciones, pero demuestran que los puestos de la industria pueden ser genéricamente indistintos, es decir, que hay mujeres *staff,* encargadas de cámara, cablistas, *drivers,* directoras, fotógrafas y productoras. Destaca que en el foro en el que se presentaron estas mesas no hay hombres o son pocos, debido a que se está tratando una problemática que no les toca ni les interesa.

En la industria, la perspectiva de las mujeres importa y se debe alzar la voz para que otras historias sean posibles, así como conocer cuántos contenidos con narrativa femenina se producen y consumen. En la mayoría de las producciones, el porcentaje de mujeres sigue siendo de menos del 30% y debería haber una búsqueda por que exista la paridad en las cabezas de departamento de los proyectos. Finalmente, no puede omitirse que, según estadísticas, el departamento de fotografía es donde se generan más violencias laborales, aunque el mundo de las actrices, las castineras y las *managers* puede llegar a ser muy doloroso también, ya que la violencia laboral, salarial, racial y socioeconómica que viven al entrar en la industria es grande. No se debe pasar por alto, tampoco, el vacío en la regulación de las condiciones establecidas por productoras extranjeras, el cual obliga a trabajar en circunstancias precarizadas. Por ello, es indispensable exigir transparencia en las cifras de las plataformas de *streaming* para el cobro de regalías, y que las casas

productoras se responsabilicen tanto de lo que ofrecen a las plataformas como de cuidar a su *crew,* ya que el trabajo con estas últimas no se negocia directamente, sino a través de una casa productora; es decir, la plataforma no se relaciona con la gente. Ante esta situación, ¿quién resuelve las violencias en el *set*?

MESA 5
LAS VIOLENCIAS EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA. UNA LECTURA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Moderadora: Rosario Zaragoza (PROCINE CDMX)
Participantes invitadas: Jazmín Díaz (asistente de dirección)
y Ana Francis Mor (diputada local)
Relatoras: Sandra Loewe (productora) y Suku Mejía (CCC)

TESIS CENTRAL

La industria cinematográfica se apoya en estructuras de control vertical y lógicas de dominación heteronormativa. Leer las múltiples violencias que se suscitan en los proyectos audiovisuales con una perspectiva de género es fundamental para evidenciar aquellas prácticas discriminatorias y excluyentes que reproducen las brechas entre los géneros y que obstaculizan la consolidación de las trayectorias laborales. En la mesa se discutirá sobre las experiencias atravesadas por prácticas violentas, comenzando por la violencia salarial presente en el sentimiento de estar siendo explotada y poco valorada o reconocida, de trabajar en contextos tóxicos y que producen malestar e incertidumbre. Asimismo, además de pensar en las injusticias que se crean en el medio audiovisual y dialogar sobre el impacto de estas prácticas violentas en el desarrollo profesional de las mujeres, se propone identificar aquellas expresiones de sororidad, solidaridad y empatía que requieren, también, ser visualizadas. Frente a ello, ¿qué impacto tienen las prácticas sexuadas en la trayectoria de las mujeres cineastas?, ¿qué hacer para reducir las brechas de retribución y reconocimiento entre los géneros?

TESTIMONIOS

En esta industria, si levantamos la voz, nos quitan el trabajo. Entonces, ya de por sí decir que eres una víctima no es nada agradable, ¿no? y todavía te encuentras en cómo te revictimizan una y otra vez. Es lo que hace que sea más complicado levantar la voz en esta industria, porque al parecer, teniendo tantas cámaras, teniendo tantos medios de comunicación, lo decimos ahí, de comunicación, somos las personas menos escuchadas.

§

Mis compañeros no solamente robaron el material de mi correo electrónico, sino que también lo compartieron [...]. Desafortunadamente, mi caso no es el único en esta industria. Si bien he sido una de las pocas que ha levantado la mano, cuando esto pasó, muchas compañeras mías se acercaron a mí. Hubo quienes, por medio de un mensaje de WhatsApp, de Facebook, levantaron la mano y me dijeron que ellas habían pasado por algo similar en esta industria. Entonces es cuando te das cuenta de que no es algo aislado, que no es algo que pase eventual, que es algo por lo que todas las mujeres que están aquí hemos pasado en algún momento, en algún *set,* en alguna filmación, en una grabación, en alguna producción. Y una vez que estoy en Recursos Humanos, me dicen que, pues, todo va a quedar en un acta administrativa para todos los involucrados, incluyéndome a mí.

§

Es muy cruel, pero es lo que viven absolutamente todas las mujeres, la mayoría. Yo me encontré con compañeras o chicas que se me acercaron

y me dijeron "a mí en una producción me tocaron una pompa", ¿no?, o me llegaron a decir "oye, ¿quieres el proyecto? Pues vamos a comer, o vamos aquí, o vamos allá". Entonces, es una industria, es pequeña, pero es una industria que está muy dominada por los hombres. La mayoría de los hombres son los que se encuentran en las posiciones jerárquicas más importantes.

§

Esta industria tiende a no ser tan profesional en muchos aspectos y es lo que hace que cualquier persona —porque la violencia de género no es exclusiva de nosotras las mujeres, es para cualquier persona—, es lo que nos hace como colaboradores o trabajadores estar vulnerables todo el tiempo, porque no somos escuchados y porque la mayoría de las empresas no tiene tiempo, no tiene tiempo para pedir una carta de recomendación, no tiene tiempo para pedir una carta de antecedentes no penales [...]. Sí pega por todo lo que perdí, porque si bien no lo voy a comparar con una mujer que ha sido violada, que ha sido golpeada, es muy parecido, o debe ser muy parecido, porque violan tu privacidad.

§

Para que cualquier mujer que trabaja en esta industria esté libre de cualquier violencia, de cualquier índole, no nada más la sexual, que se ve mucho, porque al ser pocas las mujeres las que trabajan en este medio, también ocupan mucho esto, ¿no?, siempre piden algo a cambio para el proyecto, para esto, para lo otro, porque, pues, es un medio de hombres. Pero esta industria es así, es muy machista, es muy misógina, y en algunas situaciones también se encuentra por parte de las mujeres, y en mi caso así fue. Toda la red que yo tendría que haber tenido

de apoyo por parte de puestos que son directivas jamás la tuve, ¿no?, Recursos Humanos, Jurídico, la Dirección Comercial, todos.

§

Sé las desventajas en las que nos encontramos en esta industria en cuanto a sueldos, en cuanto a oportunidades de trabajo y en cuanto a toda esta violencia sexual que se vive y que, digo, me pregunto, ¿no?, si las artistas que son personalidades importantes del medio no se salvan, muchísimo menos nosotras que estamos tras bambalinas y que a muy pocas empresas les interesamos. Han estado viendo los pagos que se van a meses y meses, y la verdad es que todo esto es lo que se vive y lo viven ambos, hombres y mujeres, pero nosotras somos las más afectadas, definitivamente somos las más afectadas en esta industria.

§

El mismo dueño de la empresa me comentó que iban a bajarme el salario a la mitad y que me tenían que mover de departamento si yo no empezaba a salir con los clientes, me tenía que acostar con ellos. Y la verdad ahí yo me saqué mucho de onda, fue como ¿qué, qué?, o sea, es en serio esto que me están diciendo, y me sentí como muy desprotegida.

§

A veces las áreas más administrativas de este rubro, las que se encargan de cosas que son súper lejanas a los que están grabando y los que están dirigiendo, creo, y siempre he creído, que son las áreas más desprotegidas. Son como las áreas que a nadie le importa, son los que sacan copias, ellos seguramente están en otro rollo. Yo me desenvuelvo

en el tema de la difusión y promoción del cine, o sea, yo hago un poco de distribución cultural y gestión cultural, y [...] en el primer año de mi trabajo también llegó una persona, y lo primero que hizo fue como, era como un adulto mayor, y me dijo, así como "pues, es que hay que ir a comer, o sea, te invito a comer".

Y creo que sí es como bien denso darse cuenta de que a todas nos ha pasado al menos una vez, y que una vez nos hemos sentido como súper incómodas y nadie ha hecho nada. Nadie te minimiza, es como algo bien normal y es como súper raro.

§

Yo trabajé en la parte, creo que es la más jodida de todas, la de los extras, y para esta industria, el ser mexicano, a mí me ha tocado ver cómo te pagan peor. Trato de esclavos, horarios de trabajar de cinco de la mañana a las dos o tres de la mañana. Cinco de la mañana y acaban dos, tres de la mañana, en unos horarios patéticos. Algo que, por ejemplo, mucho de discriminación que he notado, o notaba cuando iba a esos llamados.

§

Uno como hombre, si eres mexicano, cuando te piden los perfiles, yo no sé quién, un cerebro tan chiquitito o si su nivel de cultura es tan pobre que te dicen "gente, perfil alto". ¿Qué es perfil alto?, que tengas licenciatura, que sepas hablar tres idiomas, que seas empresario, ¿cuántos factores? Yo entiendo que ése es el nivel alto. El nivel alto es que midas 1.80 m, que seas de piel blanca, de ojos verdes.

§

Empiezas a conocer [el medio]. Dices, es patético, es tercermundista, es clasista, es racista, con horarios de esclavo, de que tienes hora de entrada, pero no tienes horarios de salida, donde muchas veces, yo en la ignorancia, porque yo no conozco a nadie en este medio, no lo sé, no vengo de familia de actores o de relaciones al mundo artístico [...], quieren que lleves tu ropa bien planchadita; no me alcanza ni para la lavandería, la tintorería, con lo que me estás pagando. Es completamente ridículo.

§

Pero sí me gustaría ser parte de ese cambio, no quedarme callado, no ser cómplice de todos esos abusos, de todas esas situaciones donde estás viendo cómo cada vez explotan más a la gente. Más explotan a la gente y más horarios de trabajo y menos vida social y, al final de cuentas, no vives de eso.

§

Y creo que es bien habitual que en la industria cinematográfica no se hable, se prefiera no hablar. Uno, por vergüenza, porque uno cree que es culpa de uno, sobre todo por no cumplir ciertas expectativas, y dos, porque si hablas, entonces pierdes toda esa oportunidad laboral. Me acordaba de algún comentario que alguna vez escuché de cómo hablaban de una persona, de un hombre al que se le acusó de acoso, que era como sólo una simple acusación, y cómo se expresaban los hombres, compañeros de trabajo, diciendo “es que le van a arruinar la

vida". Y me pongo a pensar y digo, o sea, ¿de verdad no se dan cuenta de lo complicado que es también para el otro?, o sea, para todos, que te pasen ese tipo de cosas, porque no sólo es la vergüenza pública, no sólo es que hayan, digamos, vulnerado tu privacidad, vulnerado tu físico, tus preferencias, todo lo que hayan vulnerado; no sólo es eso, es todo lo que viene después.

§

Es un medio muy impersonal. Desde el punto donde estuve, me tocó vivir, tal vez, esta violencia para mí y ver cómo se violentan los derechos más básicos de otras personas. En el medio en el que yo estuve, los técnicos de cámara que trabajan aquí, yo siempre les decía a ellos y a las chicas "son tierra de nadie", porque nadie se hace responsable. La producción les paga y la empresa te tiene ahí para prestarles sus servicios e ir a cuidar el equipo, pero entonces entre ambas empresas es una pelotita de *ping-pong,* los técnicos o las técnicas, y nadie se hace responsable.

§

Pues tuvimos una junta, y el que estaba en ese momento como director operativo solicitó que, pues, no vengas vestida tan ejecutiva, porque hay muchos hombres. Entonces, muchas veces los hombres creen que nosotras tenemos un tema personal con ustedes porque somos feministas, y no. Los primeros que salen y levantan la mano y dicen "no te vistas así porque soy un puerco" son ustedes, son ustedes los que se ponen las etiquetas, no somos nosotras.

§

Todo eso que pasa en la tele y toda esa magia que ves en televisión, tú ves cómo se crea y dices "sí, qué padre y qué maravilloso", pero son chicos o chicas que vienen de llamados excesivos, excesivos, que a pocas personas les interesó si tuvieron para comer, si comieron, si... que se venían durmiendo. Y lo sé porque yo estuve ahí, porque yo los veía, porque en algún momento yo llegué a dar esos llamados y ver y decir "en la torre, es que no se puede ir porque viene de un llamado de veinte horas".

§

Es un ambiente en el que no te puedes dar el lujo de enfermarte, porque si no, no comes. La mayoría son solteras o solteros, porque es un lujo tener una familia, porque si no tienes trabajo, los niños y las niñas siguen comiendo, se paga la escuela. Entonces es un ambiente que es todos los días, para la mayoría de las personas, un atropello. Si no estás arriba, si no eres parte de la más alta de la cadena alimenticia, estamos fritos, estamos jodidos. Y lo digo porque yo lo viví, porque vi pisotear los derechos de otros y porque vi cómo pisotearon los míos, porque vi y fui testigo cuando fue... Yo estaba en absolutamente todos los grupos habidos y por haber, con los técnicos y demás.

§

Yo me di cuenta cómo esta frase de que "el fin justifica los medios" se llevaba a cabo en este proceso, un proceso en el cual yo no quise ser partícipe, porque, por un lado, pues me violentaron con violencias un poco menores, digamos, pero que para mí, pues, era un lugar bastante

incómodo para trabajar [...], y por otro lado, yo me di cuenta de que estaban ejerciendo abuso de poder durante el proceso de *casting* en una comunidad que, además, pues a la que yo pertenezco y que es es la comunidad zapoteca, y a mí me parecía muy doloroso.

§

Porque me ha costado mucho trabajo mi salud mental y emocional, y además reconocer como todo este trabajo en las violencias, también en las que seguramente yo he sido parte también, porque también hace rato hablaban... bueno, es que hay que también no señalar, sino también darse cuenta de que una también tiene estos patriarcados muy construidos dentro de una, porque ha sido parte también de la educación y esta cultura mexicana y patriarcal en la que hemos sido educadas y educados.

RELATORÍA

En la mesa se compartieron experiencias que dan cuenta de la violencia de género que prevalece en la industria audiovisual; por ejemplo, aquella suscitada al haberse compartido fotografías obtenidas de la invasión del correo electrónico de una ponente, violentando su privacidad. La exhibición de imágenes personales como una manifestación de la dominación es sólo un reflejo del enorme listado de las diferentes violencias que existen en el medio. Estas situaciones ponen a prueba la sororidad, que es difícil de ejercer; evidencian la falta de atención de los responsables o cabezas de proyectos, quienes dejan pasar las problemáticas hasta que se hace una denuncia ante autoridades o a través de medios de comunicación; y provocan aislamiento en el equipo de trabajo cuando una integrante se aleja para no sentirse agredida. En este sentido, para

la persona violentada, la situación no sólo implica enfrentarse a un proceso judicial, sino también a la estigmatización o revictimización. Algunas veces hasta se descalifica a quien denuncia con el argumento de que es un tema hormonal. Otra experiencia compartida narra cómo es que desde una empresa se demanda recurrir a la sexualidad para conseguir clientes. Así, la violencia salarial, la explotación laboral y el trabajo en contextos tóxicos se combinan con la violencia sexual.

Aunado a lo anterior, es importante considerar las estructuras endogámicas de poder en el cine, que propician la normalización de las violencias y el ejercicio de dominio sobre los cuerpos feminizados a través de la repetida exposición de la intimidad. Dicho fenómeno se justifica y perdona dentro del marco de la normalización patriarcal, silenciando u ocultando las agresiones mediante leyes no escritas, contratos y chantajes. En las industrias privadas, la ausencia de protocolos administrativos impide el seguimiento formal, el acompañamiento significativo y la implementación de espacios formativos con perspectiva de género. Por ello, es crucial que esta última intervenga en la profesionalización del gremio, brindando apoyo a las víctimas y supervisando a los victimarios: es muy fácil hablar de sororidad, pero muy difícil aplicarla.

La sexualización de los roles en la industria cinematográfica es como un acuerdo tácito. El medio la impone como una práctica normalizada en el negocio, lo que genera una especie de contrato implícito arraigado en la cultura del sector. Frente a ello, ¿cómo se aplican leyes como la Ley Olimpia en los casos de exhibición de imágenes personales?, ¿cómo se garantiza la seguridad laboral y la salud física y mental en los espacios laborales de la industria cinematográfica y audiovisual? Las malas condiciones de trabajo son estructurales y vulneran la colectividad, pues la violencia obstaculiza desde el libre desarrollo de la personalidad hasta el libre ejercicio de la profesión, independientemente del nivel jerárquico, y las mujeres son las principales personas vulneradas. Cabe mencionar

que las violencias no se detienen en un tipo de expresión, pues existen otras como la económica, la racial y la clasista, y que, en general, el aislamiento es una de las principales formas de revictimización. Además, la salud mental y física de la comunidad participante no ocupa un lugar destacado en los contratos ni en las perspectivas empresariales, por lo que resulta crucial fomentar la apertura de espacios para la crítica y la discusión. Esto posibilitará el ejercicio ético y la aplicación de los derechos humanos fundamentales en la industria cinematográfica.

Como marco de acción se identifican las siguientes tareas: a) denunciar la falta de protocolos en las empresas cinematográficas y audiovisuales, la normalización de violencias y el ejercicio de poder sobre los cuerpos feminizados; b) implementar protocolos con perspectiva de género para abordar prácticas de sexualización arraigadas en diversas industrias, destacando la persistencia de "contratos" sexuales que deben ser identificados y enunciados de manera clara; c) reconocer que la regulación normativa excesiva dificulta el acceso a la justicia, por lo cual es esencial que la legislación utilice un lenguaje ciudadano para facilitar el ejercicio del derecho a la defensa; y d) priorizar la salud mental y física de la comunidad participante, fomentando un espacio abierto para la crítica y la discusión, y promoviendo el ejercicio ético y la aplicación de derechos humanos fundamentales.









EL TRABAJO EN LA INDUSTRIA CINEMATOGRÁFICA: APUNTES PARA UNA REFLEXIÓN COLECTIVA

El movimiento #MeToo evidenció, con fuerza, las prácticas sexuadas que se han instituido en la industria cinematográfica y las múltiples violencias que experimentan las mujeres y las disidencias sexuales (más que los hombres) en la construcción de una carrera ascendente en dicho ámbito. A este contexto se sumó el "impacto" de la pandemia en la industria fílmica, pues dio lugar a la intensificación del reclamo de organizarse y demandar acciones que reduzcan la vulnerabilidad de las y los trabajadores del medio audiovisual, frente a las lógicas gerenciales que enmarcan la producción de filmes hoy en día.

La exigencia de construir acuerdos que reduzcan la violencia de género en los proyectos fílmicos se combina con la de establecer mecanismos que regulen y protejan el trabajo –intermitente– durante su realización. Para ello, debe considerarse que la dinámica que han impuesto las plataformas de *streaming* pone a prueba tanto a las instituciones, para regular y mediar en las relaciones que se constituyen alrededor de las producciones, como a las personas, en la definición de acciones y soportes colectivos en medio de la expansión de un mercado audiovisual que es cada vez más competitivo.

Bajo este tenor, en la creación de colectivos(as) persiste no sólo la necesidad de atacar las causas que crean vulnerabilidad e incertidumbre entre las y los trabajadores, sino también el interés de revelar las lógicas excluyentes que ponen en juego las condiciones de género, raza y clase, y que configuran la dominación masculina en los proyectos cinematográficos. En este sentido, existe un debate alrededor de las lógicas de

reconocimiento y retribución que sostienen la industria fílmica y a las que se responde al evidenciar prácticas sexuadas que tensan la validación de los talentos, la igualdad y la inclusión, por ejemplo. La reivindicación de espacios libres de violencia se entrecruza, entonces, con una demanda generalizada de la aplicación de arreglos que reduzcan las brechas salariales y, por lo tanto, las prácticas discriminatorias que se (re)producen en el medio audiovisual.

Es oportuno subrayar que la intención de elaborar esta sistematización es generar un material de discusión colectiva. Este texto se apoya, por ende, en la crítica a las prácticas que se construyen en la industria cinematográfica. Muchos de los testimonios que se expresaron en el foro dan cuenta de la heterogeneidad de situaciones sociales y de un conjunto de paradojas y tensiones que deben ser gestionadas por las personas, sobre todo ante la falta de soportes institucionales o colectivos.

La crítica a las lógicas que dominan en el medio está presente en cada una de las mesas que se desarrollaron en el Foro Contra las Violencias Laborales en la Industria Cinematográfica de la CDMX. Nuestro objetivo aquí es identificar los principales puntos de la discusión y contribuir, con ello, a producir un material de apoyo para abrir espacios de debate en la "comunidad" audiovisual. Consideramos que los resultados del foro apuntalan el interés colectivo de intervenir en la creación de acuerdos y reglas que reduzcan las violencias y las brechas salariales, y que mejoren las condiciones en las que se trabaja hoy en día en la industria cinematográfica.



Figura 1 / Nube de palabras / Imagen de creación propia generada con el programa Alceste

En las mesas se destacó la importancia de distinguir la labor de la producción de documentales o proyectos fílmicos que responden a un criterio de autogestión o de trabajo comunitario, así como de las producciones encabezadas por las plataformas y casas productoras que se ajustan o responden a las exigencias del mercado y crean entretenimiento para un público amplio. Debido a ello, en este análisis estaremos refiriéndonos a este último tipo de proyectos. También es importante precisar que abordaremos las violencias que viven las mujeres en el medio audiovisual y las condiciones de trabajo que afectan a todas las personas involucradas en el desarrollo de los filmes, por lo que, ante la ausencia

de información suficiente sobre las situaciones que enfrentan las personas no binarias o disidentes sexuales, daremos cuenta de la posición de mujeres y hombres.

LAS VIOLENCIAS EN LA INDUSTRIA FÍLMICA: LOS SIGNIFICADOS DE SENTIRSE Y ESTAR SEGURAS EN Y POR EL TRABAJO

En el foro se insistió en la necesidad de construir espacios seguros para todas las personas involucradas en el desarrollo de los proyectos fílmicos y de incorporar una perspectiva amplia sobre lo que significa estar segura(o), protegida(o) y cuidada(o) en el lugar de trabajo. Esta exigencia corresponde a la demanda de nombrar y tipificar las múltiples violencias que se reproducen en la industria cinematográfica, por lo que la crítica a la ausencia de mecanismos de protección incorporó el requerimiento de reconocer que existe una desigualdad entre los géneros atribuida a las estructuras y prácticas sexuadas que la industria sostiene. Esto con el fin de mejorar las condiciones en las que se labora.

El reclamo de reconocer, prevenir y atender los casos de violencia que se (re)crean en los espacios de trabajo se apoyó en la presentación de circunstancias y experiencias vividas por diversas mujeres. Sus testimonios dieron cuenta de aquellas prácticas que vulneran su posición en el medio, pero también de la falta de soportes institucionales y herramientas jurídicas que permitan prevenir y sancionar las situaciones de discriminación y acoso laboral y sexual que persisten en la industria audiovisual. El malestar y la incomodidad de trabajar en ambientes inseguros pone a prueba la tolerancia de las personas, pues se apoyan en su pasión, motivación y expectativas de ganarse un lugar en el ámbito.

En la mesa donde se abordó el tema de la violencia, las trabajadoras narraron diferentes experiencias que exponen no sólo las condiciones

materiales en las que se labora, sino también las relaciones sociales de poder y dominación que estructuran prácticas masculinizadas. Destaca que en estas discusiones se identificó el *set* como un lugar de trabajo inseguro y un espacio en el que se reproducen relaciones asimétricas que no están justificadas por la división y coordinación de tareas implicadas en el desarrollo de todo proyecto. Dicho diálogo abre un debate importante sobre las lógicas que enmarcan el trabajo y que tensan los vínculos tanto con la actividad como con los demás colaboradores.

Reconocer que la violencia es sistémica y discutir sobre los costos que ello genera en las personas implica debatir sobre los síntomas y las causas del malestar que se experimenta en la industria fílmica, la experiencia laboral en la construcción de la carrera, el margen de maniobra de las trabajadoras y los soportes individuales y colectivos de los que disponen las y los trabajadores. A partir de lo anterior, las estructuras de poder y dominación que sostienen el proyecto fílmico refuerzan el control que se ejerce en el transcurso de las actividades; existe, por ejemplo, una fuerte presión por ajustarse al presupuesto y a los tiempos asignados para la ejecución y el ensamble de cada tarea. Así, dicha presión vivida por mujeres, hombres y disidencias sexuales da testimonio de cómo se organiza el trabajo en la industria del entretenimiento hoy en día, complejizando la discusión sobre las estructuras y prácticas sexuadas al combinarse con la precariedad del trabajo y del empleo.

LA EXPERIENCIA DE SENTIRSE VULNERABLE

Las injusticias narradas por las ponentes en cada mesa, las cuales obstaculizan la construcción de una carrera en el medio, van más allá del reclamo de reconocer el maltrato a la dignidad de las personas, pues ello implica discutir sobre las lógicas gerenciales que están presentes en la organización de los proyectos. Las representaciones de la insegu-

ridad incluyen una crítica a las formas en las que se ejerce el poder en cada uno de ellos, así como a la creciente presión por ajustarse a las exigencias que imperan en la industria audiovisual.

Estar y sentirse segura o seguro en el lugar de trabajo supone considerar las formas sutiles en las que se ejerce violencia, como el acoso y la discriminación, pero también la ardua labor que es asumida y exigida en el desarrollo de un proyecto (trabajo intermitente). Desde esta perspectiva, las expresiones que dan cuenta de la vulnerabilidad e inseguridad con las que se trabaja se combinan con una reflexión sobre las condiciones en las que se desarrolla la actividad; por ejemplo, al poner a debate la distribución de los presupuestos o los recursos materiales asignados en cada etapa del proyecto, los equipos de seguridad, las condiciones climáticas y de salubridad al momento de realizar el rodaje o las negociaciones necesarias en espacios donde existen actores locales –como el crimen organizado–, las cuales conllevan "validar" la filmación en determinada locación.

Al discutir sobre las experiencias de violencia, se abrió un diálogo sobre la integridad física y mental de todo el personal que participa en la industria fílmica, lo que incluye a quienes trabajan en actividades de coordinación y tareas administrativas que no aparecen en los créditos de cada filme. En este sentido, no visibilizar el trabajo o no dar crédito de la colaboración de las personas en el proyecto forman parte de las denuncias expresadas en el foro. De igual modo, en una de las mesas se reconoció que el problema de la violencia en el cine requiere del diseño de acciones que vayan más allá de una dimensión punitiva y que incidan en diferentes ámbitos, como el político-legislativo, los espacios de formación o de aprendizaje y las esferas intermedias que regulan el trabajo con la construcción de protocolos, reglas o cláusulas específicas que "hagan frente" a las prácticas violentas y a la verticalidad que caracteriza el desarrollo de los proyectos fílmicos, pero también que

sean un soporte para quien denuncie situaciones de maltrato y acoso. Al respecto, existen precedentes importantes en la industria audiovisual impulsados por colectivas, quienes exigen a las casas productoras la integración de códigos de conducta y normas éticas que regulen las relaciones jerárquicas que sostienen los proyectos; esto es, la obligación de incorporar reglas o protocolos. En esta tesitura, las ponentes insisten en que hay un "camino por recorrer", que comienza al nombrar y crear conciencia sobre las violencias que se han instituido en el medio, y al construir relaciones distintas a las que hoy dominan.

CUANDO LAS PRUEBAS SON MÁS DIFÍCILES PARA LAS MUJERES

Reconocer las estructuras de poder y dominación que imperan en el medio audiovisual, así como las situaciones de inequidad, violencia y discriminación que causan malestar en las personas que participan en la producción de filmes destinados al entretenimiento de un público amplio, implica reivindicar acciones colectivas que hagan más justas y trasparentes "las pruebas" que se deben atravesar para ocupar un lugar en la industria fílmica. Además de ello, en las discusiones que se generaron en el foro se insistió en que las prácticas violentas se normalizan desde los espacios educativos.

Una tesis que se desprende del análisis de esta discusión es que las nuevas exigencias de la industria audiovisual, particularmente con la "entrada" de las plataformas de *streaming,* acentúan el sentimiento de vulnerabilidad y tensan los vínculos subjetivos que se construyen con la actividad, pero también las estructuras de poder a las que responden quienes denuncian actos de injusticia durante las pruebas que hay que atravesar en la búsqueda de un lugar en la industria cinematográfica,

siendo éstas más difíciles para las mujeres y las disidencias. Ahora bien, además de dichas prácticas, existe una presión en el trabajo equiparable a la lógica de laborar en situaciones de urgencia, lo que aumenta las tensiones en los equipos de trabajo y, por lo tanto, el riesgo de que se detonen circunstancias violentas y conflictivas. En los proyectos financiados por las plataformas de *streaming,* por su parte, la premura de ajustarse al presupuesto (no salirse del mismo) y a los tiempos planeados suele dejar poco espacio para la toma de decisiones colaborativa.

Además de la dimensión mencionada, se insistirá, en ésta y otras mesas, en la crítica a las lógicas patrimonialistas que hacen del cine un espacio cerrado y crean silencios cómplices alrededor de las prácticas violentas, con lo que se refuerza la idea de que "hacer carrera" en la industria implica aguantar y hasta guardar silencio frente a situaciones que son consideradas injustas. Dialogar sobre esta dimensión es importante porque la construcción de mecanismos eficaces para prevenir y sancionar las violencias que afectan a las mujeres, en particular, constituye un reclamo que se entrecruza con el análisis de las lógicas que enmarcan la realización de los proyectos y que ponen en tensión el trabajo.



Figura 2 / Nube de palabras / Imagen de creación propia generada con el programa Alceste

LA FRAGILIDAD DE LOS SOPORTES COLECTIVOS

En párrafos previos señalamos que las prácticas sexuadas y violentas presentes en el medio audiovisual "alimentan" el sentimiento de vulnerabilidad e incertidumbre que experimentan las personas, y que ello pone a prueba el interés de continuar con una carrera en el medio, pero también que esta vulnerabilidad se replica con la ausencia de mecanismos de protección y la fragilidad de los soportes colectivos. Así, las denuncias

sobre maltrato, acoso laboral y sexual o abuso de poder tienden a percibirse como batallas individuales y no como un problema colectivo.

En los directores o directoras se concentra un poder real y simbólico que se combina con el control que ejercen las casas productoras en la gestión del proyecto. Diversas situaciones ponen a discusión el reducido o amplio margen de negociación del que disponen las personas a partir de la evaluación de su trayectoria y de su experiencia en el medio, así como de su posición en el entramado de relaciones sociales o redes de apoyo que favorecen la continuidad del trabajo; es decir, pasar de un proyecto a otro de manera continua. En este sentido, al exponer situaciones de violencia se da cuenta de la distribución de poder que existe en cada proyecto y de su verticalidad, que se expresa en términos de una división del trabajo que reproduce lógicas de dominación masculina.

Entre los argumentos que se vertieron en el foro podemos identificar que el control que se ejerce en el trabajo implica también el control de las emociones, y que el miedo a expresar una crítica no se explica sólo en términos económicos, pues al evaluar los costos de renunciar al proyecto o denunciar una situación de violencia, se pone a prueba el respaldo de un colectivo y la continuidad en el mismo medio. Desde esta perspectiva, las ponentes desarrollaron temas relacionados con la fragilidad o la ausencia de mecanismos que regulen la industria audiovisual y protejan a las y los trabajadores frente a situaciones calificadas como injustas y violentas, algunas de las cuales dan cuenta de la "tolerancia al maltrato" que se exige, como una prueba por pasar, para continuar en el medio fílmico.

El sentimiento de vulnerabilidad se acentúa con la falta de protección, la individualización de la relación laboral y el reducido margen de negociación del que disponen las y los trabajadores para demandar mejoras en las condiciones laborales. Asimismo, las experiencias narradas sobre el acoso en el trabajo subrayan la ausencia de mecanismos de acceso a

la justicia, seguridad y protección, lo que repercute en la trayectoria de las personas y refuerza las lógicas de control que sostienen la industria fílmica. Frente a estas situaciones, emerge la interrogante de qué hacer o con qué herramientas se cuenta hoy en día para construir marcos de acción y reglas que reduzcan las situaciones de acoso y violencia.

De esta forma, entre los retos identificados por las ponentes tenemos que los cambios en las maneras de producir y consumir contenidos fílmicos están relacionados con la movilidad de capital, la complejidad en los esquemas de contratación y subcontratación, y la falta de reconocimiento de una relación laboral que se invisibiliza bajo el supuesto de que en el medio impera el trabajo independiente. A partir de ello, se insiste en reflexionar sobre las herramientas que permiten confrontar la vulnerabilidad e incertidumbre que se vive en el trabajo, lo que implica reconocer la fragilidad de los soportes institucionales y colectivos frente a las "industrias creativas", así como la concentración de poder que recae en pocas personas en el desarrollo de los proyectos audiovisuales. En este sentido, la precarización del vínculo con el trabajo y la denuncia de que el cine es un espacio cerrado y clasista convergen en la crítica que ejercen las ponentes, sin mencionar que la exigencia de una mayor transparencia en la asignación de los presupuestos y en la planeación de cada etapa de los proyectos también forma parte de las demandas comentadas.

SALIR DE LAS LÓGICAS DOMINANTES

La importancia de crear políticas públicas, reglas y protocolos que prevengan y atiendan la violencia y la precarización del trabajo cobró sentido a lo largo de las mesas. Dicha demanda se alinea, en principio, con el objetivo de la industria de definir códigos de conducta y ética

alrededor de la violencia y acoso laboral y sexual. Sin embargo, no se pierde de vista que el interés de las plataformas y las casas productoras por proteger "la inversión" no se acompaña de mecanismos eficaces de protección, y prevalece una perspectiva individual en el tratamiento de esta problemática. Así, en la mesa donde se comparten las "buenas prácticas" en la industria, se hizo un llamado a fortalecer los colectivos y se expresó la necesidad de abrir una discusión más profunda sobre las características del medio que tome en cuenta tanto los cambios organizacionales en la producción fílmica como los generacionales; es decir, las formas de producir y consumir contenidos hoy en día y el uso de las herramientas gerenciales en la administración de los proyectos, lo que constituye parte del contexto en el que se acentúa el sentimiento de vulnerabilidad.

En este escenario destaca el malestar que expresaron las ponentes frente al poder que ejercen la industria del entretenimiento o las plataformas de *streaming* y las prácticas calificadas como sexuadas, racializadas y clasistas, pues dicha industria pone a prueba tanto a las personas que están en medio de situaciones tensas como al colectivo de trabajo. En todo caso, el malestar manifestado evidencia un reducido margen para que las y los trabajadores puedan negociar, dentro y fuera del lugar de trabajo, una mejora en sus condiciones laborales, un incremento en el pago o la retribución y, en algunos casos, el reconocimiento o crédito de su participación en el desarrollo del proyecto.

Con base en los argumentos que se desarrollaron en las mesas, se reconoció que existen desafíos considerables para identificar y defender intereses colectivos. Entre estos retos se señaló la importancia de romper con las narrativas centradas en el éxito individual que imperan en la industria cinematográfica, de reflexionar sobre las herramientas de las que disponen las y los trabajadores para hacer frente a la incertidumbre y vulnerabilidad, y de nombrar y evidenciar las situaciones de violencia

y acoso laboral y sexual que se reproducen en esta industria. Además, se insistió en incorporar los principios que rigen los derechos laborales y humanos en las demandas de las y los trabajadores, y en crear políticas públicas y marcos regulatorios que respondan a la exigencia de dignificar el trabajo y crear espacios libres de violencia. Lograr una colaboración colectiva implica reconocer que existe una representación negativa de las organizaciones sindicales entre las nuevas generaciones; reflexionar en conjunto o abogar por la defensa de intereses y derechos laborales comunes requiere repensar las formas de acción colectiva.

APRENDER A NEGOCIAR

Además de la violencia en el lugar de trabajo, en las mesas se hizo presente la crítica a las brechas salariales, las cuales son injustificables cuando éstas responden a lógicas sexistas y clasistas. La reducción tanto de éstas como de las situaciones de acoso se combina, por lo tanto, con el llamado a transparentar la industria audiovisual. En este sentido, desvelar los presupuestos asignados a cada proyecto forma parte de la demanda de fortalecer a las personas, los colectivos y los procesos de negociación contractual. De ahí que construir tabuladores que sirvan como punto de apoyo para la negociación de los pagos constituya una prueba de carácter colectivo, ya que implica ponerse de acuerdo sobre los criterios que enmarcan una negociación o un contrato justo en la industria cinematográfica.

En general, se acepta que desde que se egresa de la escuela o se inicia una carrera en la industria se carece de herramientas para negociar las condiciones de trabajo y el salario, pues impera el supuesto de que se está "ganando" experiencia, creando un escenario propicio para situaciones de explotación laboral. Por ello, se apremia a las casas

productoras que administran los recursos a que intervengan en el diseño de una retribución justa a los equipos, así como a que consideren los costos que se crean al demandar un fuerte compromiso con el proyecto, y que repercuten en el bienestar, la salud física y mental de cada persona. Asimismo, se reconoce que las brechas salariales y los costos de trabajar en condiciones de precariedad afectan más a las mujeres y a las disidencias sexuales que a los hombres.

Existe un cruce entre la demanda de acabar con las prácticas sexistas que acentúan las situaciones de violencia o discriminación y la exigencia de que se haga un pago justo por el trabajo. Con ello se abrió una discusión sobre el salario y el interés de aprender a cobrar, mas el reto se vuelve notable al cuestionarnos qué se valora al hacerlo. Entre los aspectos conocidos, se hace referencia a la importancia de considerar la experiencia y reputación de las personas, las competencias y los conocimientos técnicos, y el valor de su contribución al proyecto, pero también se deben tomar en cuenta aquellos costos que conciernen la procuración de la salud física y mental de los colaboradores y los equipos de trabajo. Se trata, por lo tanto, de una discusión abierta que pone sobre la mesa las causas de los sentimientos de vulnerabilidad e injusticia que se experimentan en el medio audiovisual.

QUE LAS PRUEBAS SEAN MÁS JUSTAS, TRASPARENTES

Si bien se reconoce que negociar un buen salario implica ganar experiencia y un lugar en el medio, son las pruebas que se requieren atravesar para alcanzar una mejor posición las que se cuestionan al considerar que éstas no son claras o son injustas, pues se apoyan en lógicas de dominación masculina o en prácticas discriminatorias sexuadas y clasis-

tas. El problema identificado, además de "aprender a negociar" desde que se egresa de la escuela, es contar con los soportes necesarios para mantener una carrera en el medio. Algunos de los testimonios insisten en que demandar un incremento en el salario es una situación de riesgo, debido a que se exponen a no ser consideradas(os) en el proyecto o en futuras filmaciones.

Contar con un "colchón" (recursos económicos, redes de apoyo y vínculos sólidos de amistad o familiares) es considerado indispensable al momento de asumir dicho riesgo. Así, valorar el trabajo y reclamar una retribución justa acorde con el talento y la experiencia propia constituye un horizonte por alcanzar. La crítica expresada en el foro subraya que, en ocasiones, los sueldos más altos son injustificables cuando estos se asignan con base en criterios que se salen del marco de lo aceptable. Por ello, el hecho de que, gracias al compadrazgo entre algunas personas, se le asignan los mejores puestos y salarios a ciertos grupos no sólo es considerado injusto, sino que es también una fuente de las complicidades que se recrean en el medio.

De igual forma, la jerarquía que impera en la industria fílmica coloca a los trabajadores técnico-manuales o de áreas administrativas en una posición más frágil, por lo que salir de las lógicas dominantes implica también visibilizar el trabajo que "no se ve". En este sentido, si bien se reconoce y acepta que la distribución de responsabilidades reproduce relaciones verticales, se insiste en poner límites en las relaciones jerárquicas, transparentar el presupuesto y definir metas alcanzables. Esta dimensión es importante porque cuando existe un desbalance en la planeación, se exige un mayor compromiso del equipo, y se "estira" tanto el presupuesto que éste termina pagando los costos no contemplados en el proyecto, los cuales repercuten en su salud física y emocional.

GANARSE UN LUGAR, ¿A QUÉ COSTO?

Desde su convocatoria, el foro reconoce que la industria audiovisual carece de protocolos y mecanismos eficaces que mitiguen las múltiples violencias que coexisten en ella, y los testimonios subrayan el sentimiento de inseguridad que se vive al trabajar en contextos donde se han normalizado las prácticas violentas y sexuadas. En este sentido, la idea de que "ganarse un lugar" en el medio implica aguantar situaciones incómodas, violentas o injustas –como parte de los costos que hay que pagar para ganar experiencia y permanecer en el campo o tener proyectos– es bastante aceptada, y estructura prácticas que convergen con las lógicas impuestas por las plataformas de *streaming* y las casas productoras.

Al articular las experiencias de violencia y las estructuras que sostienen los proyectos fílmicos, se identifica que los soportes institucionales son escasos y existe una fragilidad de los colectivos al respaldar y acompañar a las personas que son víctimas de una situación de acoso o violencia. Esta fragilidad acentúa la vulnerabilidad de las mismas al intensificar su temor o vergüenza de exponer públicamente el suceso vivido, no sólo porque existen obstáculos legales para sancionar casos de abuso, sino por el riesgo de ser estigmatizadas como personas "problemáticas". Dicho de otra forma, perder las oportunidades laborales y obstaculizar la construcción de una carrera en el medio son consideradas consecuencias de la decisión de denunciar y confrontar al agresor(a), por lo que queda claro que la vulnerabilidad se agudiza con el rezago de las herramientas jurídicas que protejen a las y los trabajadores. Esto sin mencionar que, a partir de los testimonios que se escucharon en el foro, se concluyó que el control de las emociones se entrecruza con una violencia salarial.

El sentimiento de injusticia que se construye alrededor del trabajo es acallado ante el temor de perderlo y la ausencia de soportes. En este mismo tenor, al considerar que el acceso a la industria audiovisual es

difícil o que ésta es un espacio cerrado en el que "todo el mundo se conoce", se reconoce que existen prácticas de control social que alimentan la sensación de desprotección. Así, quien carece de apoyo y trabaja en un lugar inseguro se coloca en una situación de riesgo que va más allá de comprometer su integridad física, pues es la dignidad misma la que se pone a prueba al tolerar prácticas injustas. La industria cinematográfica se aprovecha de la pasión, las expectativas de desarrollar proyectos interesantes y la autorrealización, pues exige, paradójicamente, el control de las emociones y guardar silencio ante situaciones de injusticia.

PENSAR Y ACTUAR EN UN CONTEXTO GLOBAL Y LOCAL

Antes de cerrar este análisis, es fundamental destacar el aprendizaje que nos dejó la mesa de discusión sobre la experiencia de organizaciones y colectivos(as) de otros países latinoamericanos (Perú, Colombia y Argentina). Dicho espacio fue sumamente relevante porque permitió identificar aquellas demandas que convergen en Latinoamérica y que cobran importancia en el contexto de la globalización y mundialización de la industria audiovisual. Aunque existen divergencias en el terreno político-institucional de cada país, las formas de producir contenidos fílmicos adquieren una dimensión internacional, por lo que corresponde a cada Estado definir los mecanismos de regulación que protejerán a quienes se dedican a la producción cinematográfica.



Figura 3 / Nube de palabras / Imagen de creación propia generada con el programa Alceste

En la mesa se insistió en articular las demandas vinculadas con el feminismo, así como los marcos de acción y las herramientas que se construyeron alrededor del sindicalismo. Esta reflexión es importante debido a que hace un llamado a resignificar las culturas organizacionales que se instituyeron mediante los sindicatos, modificar las estructuras de organización masculinizadas e incorporar líneas de acción que se ajusten a las nuevas realidades o a los contextos en los que se desenvuelve la industria cinematográfica, en una escala regional y latinoamericana.

En este tenor, las experiencias narradas dan cuenta de diferentes contextos de negociación o marcos políticos e institucionales, pero también de distintas trayectorias y procesos de organización colectiva. Por ejem-

plo, en la implementación de protocolos y acuerdos que involucren a las instituciones, es fundamental construir mediaciones con la participación de las instancias culturales, lo que requiere de una voluntad política para incorporar mecanismos de regulación que atiendan las demandas de las y los trabajadores del sector. Además, el balance hecho en la mesa supuso una caracterización de los cambios políticos que se están dando en cada país y una reflexión sobre la fragilidad que enfrentan las organizaciones sindicales en términos de afiliación y militancia entre las generaciones más jóvenes. Por esta razón, es ineludible poner a discusión las formas en las que se desarrolla la acción colectiva ante al descrédito de los sindicatos como estructuras burocráticas de organización.

Por otra parte, reconocerse, nombrarse y situarse como trabajadoras, no sólo como cineastas o artistas, implica desarrollar una conciencia individual y colectiva sobre las injusticias en la industria fílmica. Entre los argumentos que se vertieron en la mesa, se mencionó que apropiarse de las herramientas del sindicalismo conlleva adquirir fuerza política y mayores márgenes de negociación en la búsqueda de estabilidad y seguridad a lo largo de la trayectoria laboral. Este ejercicio de concientización significa deliberar sobre la contribución de las y los trabajadores en la generación de contenidos, pero también de ganancias para la llamada "patronal".

En este sentido, al tipificar las injusticias y las presiones que enfrentan los trabajadores(as) en el desarrollo de los proyectos, se abre un conjunto de interrogantes sobre las condiciones laborales y la protección del trabajo intermitente. Esta discusión se entrecruza con el cuestionamiento de las violencias, los estereotipos y los roles de género que se reproducen en la industria y obstaculizan la equidad e igualdad de oportunidades. Cabe mencionar que, ante este "descobijo", cada panelista de la mesa internacional forma parte de organizaciones colectivas que realizan el trabajo de *lobby,* para que los proyectos audiovisuales aprobados por

el Estado o las instancias administrativas culturales y que cuentan con fondos públicos o privados incorporen herramientas de prevención y protección frente a situaciones de violencia. Es por ello que las ponentes insisten en que es crucial reconocer que la industria fílmica se ha globalizado y que las plataformas instauran nuevas reglas en el sector, lo que pone a prueba las instituciones y a las y los trabajadores para construir un piso de negociación más o menos estable que reduzca las incertidumbres e incorpore demandas o intereses colectivos.

Edgar Belmont

CONCLUSIONES (ABIERTAS)

Los testimonios que se desarrollaron a lo largo del foro insisten en cambiar las narrativas y prácticas que prevalecen en la industria cinematográfica, así como en la importancia de reconocerse como trabajadoras y trabajadores del medio audiovisual. Así, al admitir que la vulnerabilidad se acrecienta con la falta de soportes colectivos e institucionales y que la movilidad del capital prevalece en la industria fílmica con el protagonismo de las plataformas de *streaming,* se coincide en la necesidad de abrir espacios de reflexión colectiva sobre la experiencia laboral y el estatus de los trabajadores de la cultura.

Debatir sobre la dimensión jurídica en la que se tipifica la actividad de los artistas o creadores de contenidos audiovisuales implica discutir sobre la responsabilidad del Estado, las instituciones y las casas productoras que dominan en el mercado fílmico de regular las inversiones, el empleo y el trabajo. Desde esta perspectiva, una de las características de la industria que obstaculiza la presentación de denuncias y el desarrollo de acciones colectivas contra la violencia y discriminación es la presión que se ejerce en los proyectos al exigirse un fuerte compromiso. La dominación del trabajo mismo se expresa en la idea de que en el rodaje no hay tiempo para detenerse a procesar las denuncias de violencia y que ejercer la crítica trae costos para las personas en el futuro inmediato.

La importancia de instituir buenas prácticas se concibe, entonces, no sólo como un trabajo político que implica reflexionar sobre la vulnerabilidad e incertidumbre que prevalecen en el medio, sino crear conciencia política en el colectivo. Reconocerse como personas creativas, pero

también como creadoras de contenido y de valor para las empresas de *streaming* es un punto de partida para impulsar acciones en el terreno jurídico y en el lugar de trabajo. Asimismo, hacerse de las herramientas jurídicas que regulen la labor en la producción y distribución de contenidos audiovisuales supone reivindicar aquellos cambios que incorporen una ética de trabajo que pondere el valor expresivo y la dignidad de las personas frente a las exigencias del mercado audiovisual, así como los arreglos y convenios internacionales. La regulación de la industria reclama, por lo tanto, el fortalecimiento de una identidad colectiva y la articulación de las demandas de regulación en el terreno político estatal e internacional, considerando el alcance global de las plataformas de *streaming*.

Dentro de las experiencias narradas, las panelistas compartieron una reflexión sobre el significado de reconocerse como trabajadoras(es) con labores intermitentes, pero que se inscriben en relaciones de subordinación. En este sentido, si bien las condiciones de trabajo pueden variar de un lugar a otro, se planteó la necesidad de fortalecer la identidad colectiva para establecer mayores márgenes de negociación, pues a pesar de que las empresas que demandan contenidos para las plataformas están interesadas en definir códigos de ética, lo cierto es que imperan intereses económicos y que, para las y los trabajadores del medio audiovisual, continúa siendo un reto crear y solidificar redes, tomando en cuenta, incluso, la movilidad de la industria.

Con esta sistematización esperamos avanzar en la discusión colectiva, por lo que la presente interpretación, que emana del estudio de las narrativas que se vertieron en el Foro Contra las Violencias Laborales en la Industria Cinematográfica de la CDMX, se apoya en las discusiones y el análisis desarrollados en el transcurso de una investigación más amplia. Finalmente, con la publicación de esta memoria se busca difundir los

testimonios de quienes participaron y asistieron a dicho foro, para así crear conciencia y construir una industria audiovisual libre de violencias.

Edgar Belmont

POSFACIO

Después de largas luchas sindicales, en pleno siglo XXI, las condiciones laborales de los y las trabajadoras en la industria cinematográfica mexicana se han vuelto precarias y abusivas, pues están atravesadas por la violencia de género, el racismo y el clasismo. Existen infinidad de discursos dominantes alineados al capital, al neoliberalismo y a la meritocracia, sobre todo desde la llegada de las plataformas multinacionales, que no nos permiten cuestionarnos las estructuras dominantes; al contrario, nos llevan a normalizar las narrativas que inhiben las acciones políticas dentro de nuestra industria. Además, las nuevas generaciones también han perdido esta postura antisistema, lo que ha provocado que existan pocos espacios para repensarnos como sujetas/os con derechos, no sólo como artistas.

De igual manera, nuestra situación de *freelancers,* trabajadorxs independientes o por proyecto nos dispersa, y la inestabilidad económica derivada de las malas condiciones laborales nos mantiene en constante búsqueda de trabajo y nos obliga a sobrellevar extenuantes jornadas a costa de nuestra propia salud física y mental, lo que dificulta la organización colectiva en defensa de nuestros derechos. La capacitación y formación en derechos laborales son importantes, así como asumir con dignidad la condición de clase que implica esta posición. Asimismo, como trabajadoras, es fundamental repensarnos en conjunto y como sujetas de derechos que merecen circunstancias laborales justas y equitativas; es decir, la organización comunal y con plena conciencia política es imprescindible.

La Gremia se ha convertido en un espacio de resistencia dentro de la industria cinematográfica donde el discurso ya no busca ser cómodo, sino digno, social y con perspectiva de género. Sabemos que una de las opciones de lucha es la unión sindical para obtener contratos colectivos de trabajo, prestaciones laborales y seguro médico, y cotizar para el retiro y la jubilación. Sin embargo, es la organización comunitaria activa la que podrá generar una fuerza capaz de transformar estructuras de dominación en beneficio de todas y todos. Es por eso que proponemos la creación de un manual de buenas prácticas vinculadas con las producciones nacionales, no sólo comerciales, con el objetivo de hacer efectiva la toma de conciencia de prácticas sanas que ayuden a desarrollar nuestra profesión en espacios libres de violencia. Para ello, la Ley Cinematográfica e Imcine deben reconocer que los apoyos y fondos públicos crean lazos laborales dentro de las producciones que se financian, pues existen contratos, convenios, relaciones jerárquicas, coresponsabilidad y acuerdos inherentes al trabajo.

Las cartas compromiso no son suficientes. Existen casos donde las afectadas prefieren no firmar porque están en riesgo de perder el fondo de su película. Pensamos que lo ideal es impartir una capacitación antes, durante y al finalizar el rodaje o el proyecto cinematográfico, así como establecer un comité temporal de violencias de género conformado por los integrantes del *crew,* que esté vigente por el tiempo que dure el proyecto y ayude a recibir, analizar y canalizar de forma neutral y responsable las distintas experiencias y violencias que puedan existir. Invitamos a las instituciones pertenecientes a la Red Interinstitucional por la Igualdad de Género en la Comunidad Audiovisual a emprender acciones, protocolos y recursos destinados a fomentar el diálogo y la participación de toda la comunidad cinematográfica, y no sólo llevar a cabo acciones trazadas desde el escritorio.

La Gremia

La presente edición de
Contra las violencias laborales en la industria cinematográfica de la Ciudad de México. Testimonios y experiencias laborales de mujeres
fue maquetada por Federico de la Vega
en el taller del Fondo Editorial
de la Universidad Autónoma de Querétaro.
El cuidado de la edición estuvo a cargo de Luz Ledesma.
Se publicó en marzo del 2025,
en Santiago de Querétaro, México.

En noviembre del 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, el Fideicomiso para la Promoción y Desarrollo del Cine Mexicano de la Ciudad de México (PROCINE CDMX) propuso la firma de una carta compromiso para la creación del Protocolo contra las Violencias de Género en la Industria Audiovisual. Posteriormente, en 2023 se realizó el Foro Contra las Violencias Laborales en la Industria Cinematográfica con el fin de comprender las regularidades en la organización del trabajo fílmico, así como los márgenes de negociación en los que se ponen en juego la trayectoria, experiencia y posición (género, raza y clase) de las y los trabajadores.

El presente libro busca recopilar las experiencias y los testimonios que se compartieron durante dicho foro con el propósito de reafirmar la importancia de mantener una perspectiva de género en el estudio de las condiciones laborales, sin mencionar que las prácticas sexuadas que imperan en la industria cinematográfica contribuyen a perpetuar la discriminación y la violencia. En este sentido, la obra pretende alcanzar a quienes tienen incidencia en el diseño de políticas públicas que promuevan la cultura, sin perder de vista la relevancia de deliberar sobre las condiciones laborales de quienes están detrás de la producción de los filmes, además de invitar a reflexionar sobre cómo enfrentar estos contextos para reducir las injusticias de la industria y, por qué no, fortalecer reivindicaciones.

FACULTAD DE FILOSOFÍA
GOBIERNO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
SECRETARÍA DE CULTURA
PROCINE Ciudad de México
LA GREMIA