

Condiciones laborales del trabajo técnico en el audiovisual uruguayo

Por Paula Simonetti*

Resumen: Este artículo ofrece un acercamiento cualitativo a las condiciones laborales del trabajo técnico en el cine y audiovisual en Uruguay. A partir de entrevistas en profundidad con trabajadoras y trabajadores técnicos, observaciones en rodajes y fuentes sectoriales, se analizan tanto las condiciones de trabajo como los sentidos, vínculos y desigualdades que lo atraviesan. El texto muestra cómo la estructura del trabajo por proyectos y la fragmentación organizativa generan regímenes de inmersión, incertidumbre y exigencia constante de disponibilidad. Al mismo tiempo, destaca que el sector no es homogéneo: subsectores como la publicidad, el cine nacional y las series internacionales presentan lógicas específicas de organización, reconocimiento y sostenibilidad. Se evidencian también desigualdades según género, generación y capital social disponible. El texto forma parte de una investigación en curso y busca contribuir a la construcción de agendas más justas en el sector.

Palabras clave: condiciones laborales, cine, trabajo cultural, desigualdades.

Condições de trabalho dos técnicos no audiovisual uruguaio

Resumo: Este artigo oferece uma abordagem qualitativa sobre as condições de trabalho dos técnicos do cinema e audiovisual no Uruguai. A partir de entrevistas em profundidade com trabalhadores, observações em filmagens e fontes setoriais, analisa-se tanto as dimensões do trabalho quanto os significados, vínculos e desigualdades que o atravessam. O texto mostra como a estrutura do trabalho por projetos e a fragmentação organizacional geram regimes de imersão, incerteza e exigência constante de disponibilidade. Ao mesmo tempo, destaca que o setor não é homogêneo: subsetores como a publicidade, o cinema nacional e as séries internacionais apresentam lógicas específicas de organização, reconhecimento e sustentabilidade. Também são evidenciadas desigualdades de gênero, de capital social disponível e desigualdade geracional. O texto faz parte de uma pesquisa em andamento e busca contribuir para a construção de agendas mais justas para o setor.

Palavras-chave: condições de trabalho, cinema, trabalho cultural, desigualdades.

Labor Conditions of "Below the Line" Workers in the Uruguayan Audiovisual Industry

Abstract: This article offers a qualitative análisis of working conditions for technical staff in the film and audiovisual industry in Uruguay. Drawing on in-depth interviews with technical workers, observations on film sets, and industry sources, it examines both working conditions and the meanings, relationships, and inequalities that shape them. The text demonstrates how the project-based structure of work and organizational fragmentation generate regimes of immersion, uncertainty, and constant demand for availability. At the same time, it highlights that the sector is not homogeneous: subsectors such as advertising, national film, and international series exhibit specific logics of organization, recognition, and sustainability. Inequalities based on gender, generation, and available social capital are also evident. The text is part of an ongoing research project and aims to contribute to the development of more equitable agendas in the sector.

Key words: labor conditions, film, cultural work, inequalities.

Fecha de recepción: 29/04/2026

Fecha de aceptación: 13/02/2026

Introducción

En un momento en que cualquiera puede producir contenido en redes o plataformas como YouTube, dedicamos cada vez más tiempo a ver películas y series producidas de manera profesional. Estamos inmersos en la cobertura mediática sobre estrenos de películas, nuevas temporadas de series, chismes de celebridades. Pero detrás del brillo de la pantalla, hay una enorme cantidad de personas que resultan invisibles.

Cada producción cinematográfica es el resultado de una trama compleja de grandes y microdecisiones, rutinas y procesos colectivos que se extienden a lo largo de muchísimo tiempo, a veces durante años. La variedad de tareas involucradas requiere no solo habilidades técnicas altamente especializadas, sino también capacidades sociales y afectivas.

La producción cinematográfica involucra la articulación de diversas formas de trabajo —artesanal, técnico, artístico-creativo— dentro de un modelo de organización industrial. Este modelo se caracteriza por la fragmentación del proceso productivo (pre-producción, rodaje y post-producción), la reorganización narrativa en función de criterios de eficiencia económica, y una estricta división horizontal y vertical del trabajo (Bulloni y del Bono, 2019). Desde esta perspectiva, el sector audiovisual se presenta como un espacio donde convergen lógicas simbólicas, artísticas e industriales, pero también como un ámbito que reproduce jerarquías y desigualdades internas. Los y las técnicas del "detrás de cámara" representan el contingente laboral más numeroso y diverso, y el menos reconocido (Bulloni y del Bono, 2019).

Aquellos nombres que pasan rápido en los créditos finales son los de personas cuya labor es indispensable para que el cine exista, pero cuyas experiencias, recorridos y condiciones de trabajo permanecen invisibilizados en los discursos públicos, en los festivales, en las investigaciones, e incluso en el imaginario de quienes disfrutamos del cine, eclipsados detrás de los nombres de directores admirados o de las luminarias que apuntan a actores y actrices. ¿Qué historias hay detrás de esas personas? ¿Cómo se llega a ocupar esos roles? ¿Qué implica habitar esos trabajos? ¿Cómo se aprenden y bajo qué condiciones se sostienen? Para responder estas preguntas, nos basamos en un trabajo de campo cualitativo en curso.

Este texto se escribe en un contexto de consolidación y expansión del sector. La creación del Instituto Nacional del Audiovisual (INA) en 1994, la posterior promulgación de la Ley de Cine y Audiovisual (Ley 18.284) en 2008 — modificada en 2022— y la conformación del Instituto del Cine y el Audiovisual del Uruguay (ICAU, 2008) hoy Agencia (2022), marcaron hitos hacia la consolidación de las políticas públicas audiovisuales. En estas últimas décadas, se fortalecieron instrumentos de fomento como el FONA (IM, desde 1995), Montevideo Filma y MVD Socio Audiovisual, así como los fondos de

apoyo del Ministerio de Industria (MIEM), el Fondo de Incentivo Cultural (FI) y la participación en programas regionales como Ibermedia (1997), la exoneración del IVA para la exportación (2008), entre otros. De manera más reciente, se implementó el Programa Uruguay Audiovisual (PUA, 2019), con modalidades orientadas a la producción y coproducción nacional y los servicios internacionales, ámbito en que ofrece reembolsos de los gastos realizados. A su vez, se discute la posibilidad de implementar un impuesto específico a las plataformas de streaming, lo que evidencia la necesidad de adaptar el marco regulatorio a las nuevas condiciones de producción y consumo audiovisual. Desde los primeros años 2000 también se amplió la oferta formativa en el área audiovisual, con propuestas públicas y privadas que abarcan licenciaturas universitarias y tecnicaturas especializadas.

Sin embargo, el crecimiento del sector no se tradujo automáticamente en mejoras homogéneas en las condiciones de trabajo. La última década trajo consigo transformaciones que, si bien dinamizaron la actividad —como la llegada de plataformas OTT y el auge de los servicios de producción internacional, especialmente durante la pandemia—, también acentuaron ciertas tensiones estructurales. La creciente demanda de técnicos y técnicas convivió con lógicas de contratación marcadas por la intermitencia, la informalidad y la alta dependencia de redes personales.

A nivel internacional existe un creciente interés por el trabajo cultural, vinculado al auge de las industrias culturales y creativas. En las últimas dos décadas ha proliferado la literatura crítica que, basada en estudios empíricos, muestra que los trabajadores culturales suelen desempeñar múltiples empleos, predominan las formas autónomas o freelance, los contratos son breves, hay escasa protección laboral, la trayectoria es incierta y los ingresos son altamente desiguales (Towse, 1992; Menger, 2006; Hesmondhalgh y Baker, 2010; Guadarrama et al, 2021; Mauro, 2018, Quiña 2020). En general, las políticas que alientan la expansión y consolidación de las industrias culturales y

creativas sin prestar atención a las condiciones de trabajo corren el riesgo de reforzar mercados que se caracterizan por trabajos inseguros, desprotegidos, irregulares. En la región, esta vulnerabilidad se agudizó con la pandemia, lo que reveló que la precariedad es estructural y no coyuntural (Guadarrama et al., 2021: 39).

En el campo más específico de los estudios que abordan el trabajo audiovisual, la literatura internacional es más profusa y documenta que el pasaje de un modelo de estudios permanentes a uno de "especialización flexible" ha convertido al técnico en un trabajador freelance cuya empleabilidad depende de redes informales: "eres tan bueno como tu último trabajo" (Blair, 2001: 149). Este fenómeno no es exclusivo de los centros globales como Hollywood, donde los conglomerados buscan eficiencias acelerando flujos de trabajo (Curtin y Sanson, 2017: 1), sino que se replica en la región. En Argentina, la organización por proyectos transmite la incertidumbre empresarial directamente a la fuerza de trabajo (Bulloni, 2008: 1). El caso uruguayo dialoga con estos antecedentes, pero se diferencia por su escala de *small nation cinema* (Hjort y Petrie, 2007), donde la inviabilidad del mercado interno fuerza una dependencia estructural de la coproducción transnacional y la exportación de servicios.

El trabajo técnico audiovisual constituye un "caso límite" para analizar las transformaciones del capitalismo contemporáneo (Stahl citado en Banks, 2019: 542). De acuerdo con Menger (1999: 541), este mercado opera bajo un régimen de intermitencia y exceso de oferta que permite desplazar el riesgo del capital hacia el trabajador individual. En América Latina, esta dinámica se manifiesta en lo que Quiña (2020: 7) define como la "forma emprendedora del trabajo creativo", donde la gratificación vocacional y el prestigio simbólico funcionan como un "descuento salarial" aceptado por el sujeto (Banks, Gill y Taylor, 2013: 10; Mauro, 2018: 114).

Uruguay se presenta como un laboratorio de análisis específico debido a su condición de *small nation cinema* (Hjort y Petrie, 2007: 1). La baja demografía y la insuficiencia del mercado interno hacen que la producción puramente nacional sea casi inviable sin coproducciones transnacionales (Stolovich et al., 2004: 215; Rocha, 2020: 12). Un punto de quiebre fundamental ocurrió en 2020: Uruguay fue el único país de la región que no paralizó sus rodajes, gracias a una rápida coordinación entre el gremio y el Estado para implementar protocolos sanitarios. Esta excepcionalidad atrajo un aluvión de plataformas OTT como Amazon, Netflix y HBO, que trasladaron sus producciones al país buscando seguridad jurídica y estabilidad económica. Los cambios alteraron una "cultura de producción" (Caldwell, 2008) que se asienta sobre una incipiente y débil agremiación. A diferencia de otros modelos internacionales y regionales, el sindicalismo audiovisual uruguayo es joven e incipiente, sobre todo en el área de las y los técnicos.

A través del análisis cualitativo de las trayectorias laborales, este artículo busca articular las dimensiones de la precarización con los sentidos subjetivos que los trabajadores otorgan a una carrera marcada por el régimen de inmersión, la incertidumbre y la exigencia de disponibilidad absoluta (Muñiz Terra, 2012: 36; Soto y Gaete, 2012: 48). En este escenario de "organización temporaria perpetua", ¿cómo negocian los técnicos audiovisuales uruguayos su identidad laboral y sus trayectorias frente a un modelo industrial que exige disponibilidad absoluta e inmersión, pero que ofrece incertidumbre sistémica y una estructura gremial incapaz de romper la lógica de la autoexplotación vocacional?

El artículo se organiza en diversos apartados. En la primera parte, caracterizamos al sector a partir de los datos producidos por el Observatorio de ACAU en la Encuesta Nacional al Sector Audiovisual 2024, en diálogo con la base de personas afiliadas al Gremio Cine, que introduce matices respecto a la primera. A continuación, se describe la estrategia metodológica adoptada. El núcleo del escrito se aboca al análisis de las experiencias y sentidos del trabajo

técnico en rodaje. Se reconstruyen allí aspectos como las formas de ingreso y permanencia en el sector, las lógicas de contratación, las jerarquías internas en los equipos, las condiciones materiales de trabajo y las valoraciones diferenciales sobre distintos espacios de desempeño laboral —como la ficción, el documental, la publicidad o las series para plataformas—. De esta manera, el artículo vuelve visibles experiencias que suelen quedar directamente fuera de campo.

El estudio se inscribe en la intersección de los estudios sociales del trabajo artístico y cultural y los *production studies* (Caldwell, 2013), con aportes de la sociología de la cultura como marco más amplio a nivel teórico-metodológico. En América Latina, el primer campo ha cobrado relevancia recientemente al avanzar en la caracterización de las peculiaridades del trabajo artístico y cultural (Mauro, 2021; 2025; Olivera Guadarrama, 2012; Quiña, 2018, entre otros). Nos proponemos desentrañar la 'cultura de producción' uruguaya, en tanto espacio donde los trabajadores construyen su identidad a través de prácticas cotidianas marcadas por la tensión entre la vocación y la precariedad material. Nos interesa comprender qué condiciones estructuran este trabajo, qué desigualdades lo atraviesan, qué sentidos le otorgan sus protagonistas y qué márgenes de agencia se despliegan. Como señalan Mayer, Banks y Caldwell (2009: 4), los *production studies* se ocupan de “la complejidad de las rutinas y los rituales [...], las fuerzas económicas y políticas que configuran los roles”. Estos estudios no se enfocan solo en los trabajadores más visibles o con mayor “poder creativo”, sino que abordan cómo se configuran distintas posiciones laborales —de directores a agentes de casting o runners— en contextos marcados por reestructuraciones económicas y transiciones políticas. Desde esta perspectiva, la producción es concebida como una cultura y los trabajadores como actores culturales que construyen sus identidades a través de sus prácticas cotidianas (Caldwell, 2008).

Panorama del sector audiovisual uruguayo

Uruguay se inscribe en lo que ha sido conceptualizado como un *small nation* cinematográficamente (Hjort y Petrie, 2007: 1), caracterizado por una baja demografía que hace inviable la producción únicamente local (Lema Mosca, 2019: 113). Históricamente, el sector pasó de una estructura artesanal a una fase de institucionalización con la Ley de Cine de 2008 y la creación del ICAU, hoy transformado en la Agencia del Cine y el Audiovisual (ACAU) (De Rosa y Marrero, 2024: 16). Ante la imposibilidad de amortizar costos vía taquilla, el cine uruguayo ha dependido históricamente de la coproducción transnacional y los fondos públicos para existir. Esta fragilidad estructural lo convierte en un espacio para analizar cómo los trabajadores técnicos negocian su identidad en un entorno donde la supervivencia depende de la inserción en redes globales de producción (Falicov, 2012). Un punto de quiebre fue la pandemia: Uruguay fue pionero en habilitar rodajes mediante protocolos rápidos, lo que atrajo a plataformas OTT como Amazon y Netflix. Como señala un entrevistado: "Uruguay estuvo pillo... Brasil se apagó y Argentina se apagó... y Uruguay demostró que podía" (Entrevista E14). Este aluvión fue sostenido por el Programa Uruguay Audiovisual (PUA) y su sistema de *cash rebate* (Papich, 2024: 1). Si bien el PUA dinamizó el empleo, ha sido criticado por favorecer la exportación de servicios sobre la obra nacional (E20, E21). La crítica proviene, sobre todo, de parte de directores y guionistas que plantean una tensión en el campo: el crecimiento del volumen de trabajo y la profesionalización técnica conviven con un debilitamiento de la ficción de autoría local. Un director afirma: "La agencia de cine prioriza la industria... estás financiando privados de multinacionales" (E21).

En América Latina, la escasez de datos sistemáticos sobre las condiciones laborales en el sector cultural ha sido una constante. No obstante, en los últimos años —y en particular tras la pandemia— comenzaron a emerger estudios que abordan, de manera parcial, las características del trabajo en este campo. En Uruguay, un aporte reciente en este sentido ha sido la Encuesta

Nacional al Sector Audiovisual 2024, llevada adelante por el Observatorio de la Agencia de Cine y Audiovisual del Uruguay (ACAU), que buscó relevar tendencias y necesidades del sector a partir de un piloto exploratorio autoadministrado con 984 respuestas (aproximadamente un 25% del total de personas inscriptas en el Registro Público del Sector Cinematográfico y Audiovisual). El relevamiento trazó un perfil sociodemográfico y educativo de los participantes del sector, aunque reúne personas que ocupan sitios muy diferentes en el proceso de producción, incluyendo dueños de casas productoras, críticos, investigadores, etc. Es decir, es una encuesta dirigida a todo el sector y no distingue específicamente el clivaje capital-trabajo. Las respuestas tuvieron una predominancia masculina (60%) y una gran mayoría residente en Montevideo (70%), con edad promedio de 42 años y autoidentificación étnica blanca en el 90% de los casos. A pesar del alto nivel educativo —más del 60% cuenta con educación universitaria completa o incompleta— los ingresos tienden a ser bajos: el 45% declaró percibir menos de \$300.000 (pesos uruguayos) anuales. Las modalidades de vinculación son diversas, predomina el trabajo freelance (56,2%), seguido por propietarios de empresa (22,1%) y trabajadores en relación de dependencia (21,7%). Las brechas de género se manifiestan en los ingresos, aunque, como aclara el informe, posiblemente las mujeres estén subrepresentadas (ACAU, 2024). En conjunto, la encuesta ACAU 2024 ofrece una imagen de un sector mayoritariamente masculino, blanco, con niveles educativos altos y formación mayormente privada, inserto en vínculos laborales inestables, con bajos ingresos y presencia de brechas salariales por género.

Por su parte, la base de datos de personas afiliadas al sindicato Gremio Cine —que reúne información sobre 281 trabajadores y trabajadoras técnicas¹— ofrece una imagen más específica acerca del trabajo en el sector. A diferencia del universo general de ACAU, esta base refleja una mayoría de mujeres

¹ El número de afiliados a GremioCine es 386. Agradecemos al Gremio por proporcionarnos el acceso a los datos.

(60,85%) y una estructura ocupacional más concentrada en roles técnicos. Según referentes del sindicato, las mujeres son mayoría en el sector audiovisual y, aunque también enfrentan formas de segregación horizontal y vertical (MAU, 2018), representan la mayor parte del colectivo sindicalizado. La edad promedio en la base de afiliados es de 38 años.

La formación técnica y profesional presenta también matices. El 19,49% se formó a través de "saberes" (formación no formal o empírica), el 38,6% en instituciones universitarias o técnicas públicas, el 36,03% en instituciones privadas y el 5,88% combinó formación pública y privada. Respecto al régimen de actividad, predomina el trabajo freelance (96,4%), con 271 personas en esta modalidad frente a solo 9 con empleo fijo (3,6%). En cuanto al vínculo contractual, el 56,6% trabaja bajo modalidad unipersonal, el 23,1% por cooperativas, el 6,8% por la Caja de Profesionales Universitarios (CPU), el 4,6% en sociedades anónimas o de responsabilidad limitada (SRL o SA) y un 7,5% refiere a otras modalidades. Muchos complementan su actividad con la docencia, 97 personas declararon tener otra ocupación remunerada, de las cuales 30 están vinculadas a la enseñanza.

Estos datos permiten trazar un marco parcial desde el cual leer las experiencias laborales reconstruidas en este estudio. Si bien la investigación² se centra en las dinámicas actuales del trabajo técnico, las entrevistas realizadas ayudan a identificar procesos históricos. Uno de los hitos más significativos fue la progresiva consolidación de Gremio Cine, que logró en 2012 la firma del primer Convenio Colectivo con la Asociación de Productores y Realizadores de Cine del Uruguay (ASOPROD) como contraparte. Este

² Se trata de una investigación financiada por la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII) titulada "Trabajo cultural en el sector audiovisual uruguayo: condiciones laborales, desigualdades ocupacionales y transformaciones contemporáneas del campo cinematográfico" (2025-2026). Abarca los departamentos de Maldonado, Montevideo y Salto. Se radica en la FIC-Udelar, en el grupo de estudios "Industrias Creativas Innovadoras".

convenio³ introdujo derechos como la fijación de salarios mínimos, la regulación del trabajo nocturno y de las horas extras, y la inclusión de cláusulas que regulan las horas de reenganche. En 2023, se firmó además un acuerdo bipartito con la cámara de publicidad, un avance hacia la regulación de este subsector. Con respecto a algunas de estas conquistas, uno de los entrevistados con mayor antigüedad en el sector señalaba que “el gran tema es que los técnicos no participan. [...] Todo el mundo se queja, pero hay que participar (E5).

El testimonio ilustra una tensión persistente: los avances sindicales mejoraron condiciones materiales, pero la participación es escasa. A diferencia de lo ocurrido en países como Argentina —donde el sindicato SICA se funda en 1948—, el sindicalismo audiovisual en Uruguay emergió más tardíamente, en un contexto ya dominado por figuras contractuales como la empresa unipersonal, que desdibujan la noción de trabajo asalariado y relación de dependencia. A esto se suma una autopercepción extendida en el sector: muchos trabajadores no se reconocen como tales, sino como artistas, emprendedores o microempresarios. Esta autodefinición se vincula, para algunos entrevistados, con la composición social del sector, y con trayectorias educativas asociadas al circuito privado. Sin embargo, esta no es una condición particular del medio uruguayo. Como advierten Saundry et al. (2007), si bien los trabajadores autónomos podrían necesitar más que nadie de la organización sindical, las condiciones de inestabilidad, el trabajo a corto plazo por proyectos y la necesidad de conservar vínculos laborales limitan su participación efectiva.

Quienes ingresaron al sector en los años noventa relatan una etapa marcada por la informalidad extrema: acuerdos verbales, pagos irregulares, falta de aportes. “Te pagaban en efectivo, con un sobre con tu nombre. No aportabas,

³ La tabla salarial para todas las categorías se publica en las páginas web de GremioCine y SUA, así como sus ajustes semestrales. Para más información: <https://gremiocine.blogspot.com>

era todo en negro” (E8). Con el paso del tiempo, emergieron figuras más formalizadas, como las cooperativas artísticas tras la aprobación de la Ley del Estatuto del Artista y oficios conexos (2008), en vínculo con la acción sindical de sectores históricos como el del teatro, a través del Sindicato Uruguayo de Actores (SUA).

La formación es otro eje clave de transformación. Mientras buena parte de las generaciones anteriores adquirieron su oficio de forma autodidacta o en la práctica directa —sobre todo en la industria publicitaria—, las más jóvenes transitaban por una oferta educativa más amplia, que incluye bachilleratos artísticos, tecnicaturas, licenciaturas y escuelas comunitarias. Como sostienen Beltramelli, Pritsch y Dambrauskas (2024), esta diversificación ha sido clave para democratizar el acceso a la formación, en especial respecto al crecimiento de la oferta formativa pública.

Finalmente, uno de los puntos de inflexión más recientes fue el aumento de los servicios de producción internacional, especialmente tras la pandemia. A partir de 2020, Uruguay se posicionó como destino estratégico para plataformas OTT como Netflix y Amazon Prime. Ya en los inicios de la pandemia, actores clave del sector como GremioCine, ASOPROD, SUA trabajaron de manera rápida y coordinada para conseguir protocolos sanitarios en acuerdo con entes estatales. Políticas como el Programa Uruguay Audiovisual (PUA) —con fondos por 12 millones de dólares y un sistema de *cash rebate* de hasta el 25% de los gastos— fortalecieron este proceso. Según datos del PUA (2021), por cada dólar reembolsado se generaron entre seis y diez dólares de inversión, y el valor agregado estimado fue de 60 millones de dólares en 2021 (CERES, 2021).

En este marco, se intensificó el trabajo con plataformas OTT. Las entrevistas reflejan el impacto en términos de aumento de la actividad, expansión de los equipos y mayor inserción de nuevas generaciones en el mercado laboral. Sin embargo, no hay una valoración unánime entre las y los entrevistados acerca

de los efectos de estos cambios recientes, y existen percepciones críticas, sobre todo, en relación con procesos de concentración empresarial vinculadas con las nuevas políticas audiovisuales hacia la atracción de producciones internacionales. Con respecto al establecimiento de los mínimos salariales y su actualización, las valoraciones son muy positivas, pero presentan matices generacionales. De este modo:

Hoy en cine y series existe una escala salarial que se actualiza cada seis meses. Eso fue una ganancia tremenda. También se trasladó a publicidad hace dos o tres años. Pero las productoras agarraron esos jornales como si fueran máximos. No valoran la experiencia. Le ofrecen lo mismo a una persona que está trabajando hace un año, que a una persona que tiene más de 25 años en el medio. Y eso es bastante injusto (E5).

Entre las y los técnicos, se mantiene como rasgo estructural la alta prevalencia del trabajo freelance, lo que implica un alto grado de incertidumbre y exposición al riesgo, especialmente para quienes no cuentan con redes de apoyo o capital económico previo. Las relaciones interpersonales siguen siendo decisivas para el ingreso y la permanencia en el mercado, configuran trayectorias laborales marcadas por la discontinuidad, la incertidumbre y la fragilidad. A pesar de estas características estructurales, el trabajo en el sector audiovisual es vivido también con altas dosis de pasión, entusiasmo, márgenes de agencia, compañerismo, vínculos que funcionan como soportes afectivos y profesionales.

El trabajo técnico audiovisual: voces desde el “detrás de cámara”

Los estudios de producción han sido también pensados desde una "metodología feminista" (Banks, 2018: 157), tanto por su vocación interdisciplinaria como por su foco en las desigualdades estructurales dentro del trabajo en las industrias culturales y creativas. Banks subraya que estos estudios son "profundamente antiauteuristas" (2018: 158), al rechazar la lógica que privilegia la figura del autor o creador por sobre los aportes colectivos y

colaborativos del resto del equipo de producción. Así, cuestionan la clásica distinción entre profesiones "creativas" y "artesanales" que, en el contexto internacional, se expresa en la diferenciación entre roles "above the line" y "below the line" (Banks, 2009: 89).

La distinción entre "talentos" y "técnicos" —derivada del lenguaje y las representaciones de la cinematografía norteamericana— ha moldeado las formas de valorización y reconocimiento en el campo.

Los diversos oficios y profesiones que intervienen en el proceso de trabajo audiovisual se distinguen comúnmente en dos grandes categorías nativas que gozan de distinto prestigio: los de "arriba de la línea" o profesiones artísticas (es decir, profesiones autorales, artísticas y gerenciales) y los menos visibilizados, los de "abajo de la línea", los oficios técnicos (organizados en equipos de cámara, fotografía, electricidad, grip, arte, vestuario, sonido, producción, dirección). Ciertamente, no se trata de una clasificación taxativa, sino que parece responder más bien al trazado de falsas líneas divisorias en la historia entre práctica y teoría, técnica y expresión, artesano y artista (Bulloni, 2020: 10).

Aunque no es una clasificación taxativa, funciona y estructura modos de organización laboral y formas de reconocimiento (simbólico y económico). En el universo compuesto por "los técnicos", algunos estudios observan una mayor identificación con la figura del trabajador asalariado, con presencia sindical y formas de aprendizaje vinculadas a la práctica. Mientras que entre los "talentos" suelen predominar acuerdos más individuales ligados a la reputación, asociaciones profesionales y formación académica ligada al cine o la actuación (Bulloni, 2020).

Como dijimos, aquí nos enfocamos en quienes desempeñan funciones técnicas vinculadas a la etapa de rodaje en equipos de cámara, sonido, luces, maquillaje, entre otros. Si bien estas ocupaciones constituyen, en la mayoría de los casos, su fuente principal de ingresos, varias personas también

desempeñan roles en otras etapas de la producción o han desarrollado proyectos personales como directores/as o guionistas, especialmente en el ámbito del documental. Sin embargo, establecen una distinción clara entre “sus trabajos” y “sus proyectos”, anclada en el hecho de que estos últimos —aun cuando exigen tiempo, dedicación y formación— rara vez proveen un ingreso económico.

En muchos casos, realizan una división entre lo que consideran su trabajo en la “industria audiovisual”, donde incluyen, sobre todo, publicidad y servicios para producciones internacionales, separado claramente de su trabajo en el cine nacional, al que no consideran una industria. Es frecuente, aun con personas de larga trayectoria en el sector, la colaboración en proyectos nacionales sin percibir remuneración.

Aunque existen diferencias sustantivas entre roles y áreas —en términos de responsabilidad, reconocimiento o remuneración—, estas reflexiones se centran en un conjunto de experiencias compartidas, sin desatender las tensiones que surgen entre especialidades o generaciones. Es importante subrayar que en buena parte de las entrevistas el trabajo es percibido como satisfactorio en relación con la remuneración, construcción de vínculos afectivos, desafíos estéticos y creativos, y en sus márgenes de “libertad” en contraste con otro tipo de trabajos rutinarios o “de oficina”. Sin embargo, aquí queremos ahondar en cuestiones críticas que continúan siendo desafíos por resolver tanto por parte de los trabajadores organizados como por parte de políticas públicas.

Para preservar la identidad de las personas, se implementaron mecanismos de anonimización que, en este campo, tienen un peso particular. El mundo laboral del audiovisual en Uruguay es pequeño, muy interconectado y con una alta concentración de poder en ciertos actores. “Nos conocemos todos” es una frase recurrente, y no es menor el temor —sobre todo entre personas jóvenes o

con trayectorias más recientes— a decir algo inconveniente. Por esa razón, además de evitar nombres propios, también se omiten referencias a producciones concretas, casas productoras, áreas y cabezas de equipo.⁴

Estrategia metodológica

Los datos en que nos basamos se componen de un corpus de 29 entrevistas, así como observaciones en rodajes y análisis de fuentes institucionales. Entrevistamos a trabajadoras y trabajadores técnicos del sector audiovisual, residentes en Montevideo, Salto y Maldonado. Las entrevistas tuvieron lugar entre febrero y septiembre de 2025, fueron presenciales, semiestructuradas y en profundidad, con una duración de entre una hora y media y dos horas. El rango etario va de los 20 a los 60 años, con una mayoría ubicada entre los 30 y los 40. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas en su totalidad y acompañadas por observaciones en tres rodajes (una película nacional y dos servicios internacionales) y conversaciones con referentes de Gremio Cine. Lejos de buscar una representatividad estadística, el enfoque cualitativo sitúa en el centro de interés las vivencias, ambivalencias y formas de reflexividad de las y los trabajadores, buscando comprender cómo interpretan, narran y disputan el sentido de lo que hacen.

La selección inicial de personas entrevistadas se basó en el registro de estrenos de ACAU de los últimos cinco años, a partir del cual identificamos personas en los roles de interés mediante Cinedata.uy y el registro profesional de ACAU. Las personas entrevistadas alternan entre el cine y otros espacios como la publicidad, la televisión, los contenidos institucionales o la docencia, los límites entre sectores son porosos y las decisiones de trabajo responden

⁴ Esta situación no es exclusiva del caso uruguayo. En su investigación sobre el audiovisual colombiano, Uribe-Jongbloed y Corredor-Aristizábal (2020) encontraron fenómenos similares: temor a la sanción informal, a ser considerados “problemáticos”, a quedar fuera de futuras convocatorias. En sectores donde las relaciones laborales se tejen sobre la base de la confianza, la reputación y las redes personales, la autocensura puede volverse una estrategia de supervivencia.

tanto a la afinidad como a los ingresos económicos, dispares entre los diferentes subsectores.

La investigación adoptó un diseño cualitativo exploratorio basado en un muestreo teórico intencional (Glaser y Strauss, 1967). Los criterios de diversificación incluyeron género, edad (generaciones de los 90 vs. post-pandemia) y rol en el set. Para proteger la identidad de los sujetos en un mercado pequeño utilizamos códigos alfanuméricos (E1 a E29). Asimismo, adoptamos la categoría de trayectoria laboral como herramienta analítica, ya que permite articular las condiciones objetivas de contratación con las vivencias y sentidos subjetivos que los sujetos otorgan a su carrera (Muñiz Terra, 2012: 36). La muestra integra voces de Montevideo, Salto y Maldonado. De esta manera atiende a la centralización del sector en la capital del país, pero incorpora los polos audiovisuales emergentes en el interior del país.

Género	Edad	Rol	Antigüedad estimada	Segmento de desempeño
Mujer	37	Asistente de Cámara / Camarógrafa	+10 años	Cine, Publicidad, Series, TV
Mujer	35	Video Assist / Asistente de Cámara	~10 años	Publicidad, Series, Cine
Mujer	37	Fotógrafa / Directora/ Asistente de Cámara/ Docente	+10 años	Cine, Documental, Docencia
Hombre	52	Director de Fotografía / Cámara	30 años	Publicidad, Cine
Hombre	53	Gaffer / Jefe de Eléctricos	+25 años	Publicidad, Cine, Series
Hombre	60	Sonidista / Dirigente Sindical	+30 años	Cine, Publicidad
Mujer	45	Vestuarista / Coordinadora / Arte	11 años	Publicidad, Series

Hombre	35	Gaffer / Técnico de Cámara	+15 años	Publicidad, Cine, Series
Mujer	36	Sonidista / Microfonista / Docente	12 años	Cine, Documental, Docencia
Mujer	50	Producción / Maquilladora	30 años	Publicidad, TV, Cine, Teatro
Hombre	25	Sonidista / Microfonista	5 años	Series, Cine
Mujer	35	Gaffer / Eléctrica	10 años	Series, Cine
Hombre	45	Jefe de Producción / Prevencionista	20 años	Cine, Series, Publicidad
Hombre	52	Eléctrico / Gaffer / Rental	15 años	Publicidad, Series, Cine
Hombre	37	Asistente de cámara/ Director	15 años	Guion, Plataformas, Docencia
Hombre	31	Sonidista / Director	8 años	Series, Cine, Docencia
Hombre	49	Asistente de sonido/ Editor / Realizador / Docente	25 años	TV, Documental, Docencia (Salto)
Hombre	40	Cámara / Video	Reciente	TV, Documental (Maldonado)
Hombre	41	Sonidista / Postproducción	15 años	Cine, Documental
Mujer	31	Gaffer / Eléctrica / Docente	10 años	Publicidad, Series, Docencia
Hombre	21	Asistencia de Cámara y Sonido/ Estudiante / Producción	Inicial	Audiovisual (Salto/Bs.As.)
Mujer	31	Cámara / Música / Docente	9 años	Cine, Series, Docencia
Hombre	51	Escenógrafo/ Director / Productor / Docente	+20 años	Cine, Medios (Salto), Docencia
Hombre	41	Op. de Cámara / Steadicam	15 años	TV (Fútbol), Publicidad, Cine
Mujer	26	Microfonista / Sonidista	9 años	Cine, Series, TV
Hombre	55	Gaffer / Eléctrico	+20 años	Publicidad, Series, Cine

Mujer	34	Eléctrica / Gaffer / Dir. Foto	10 años	Series, Cine
Mujer	31	Continuista / Directora	8 años	Cine, Festivales
Mujer	43	Asistente de dirección/ Asistente de arte/ Directora	+15 años	Cine

Fuente: Elaborado por la propia autora.

Condiciones de trabajo

Un primer indicio de las vidas laborales de técnicas y técnicos vino del hecho mismo de contactar a las personas para concretar un encuentro. En muchos casos, agendar con una semana de anticipación era inviable, en otros, se encontraban en rodajes y me pedían que los volviera a contactar en determinada fecha. Cuando volvía a intentar, habían surgido participaciones imprevistas en otros rodajes. No fueron pocas las veces que se referían a su trabajo en rodajes con la expresión “desaparezco” o “esta semana es nocturna, no sé ni cómo me llamo”. Esta dinámica no constituye solo una dificultad metodológica para la investigación: es un aspecto constitutivo de la vida laboral en el sector. Las dificultades para asistir al médico, sostener vínculos de pareja, mantener relaciones sociales o familiares, surgen como temas recurrentes.

Estas trayectorias están marcadas por inmersiones intensas y prolongadas, seguidas por períodos de inactividad, vividas con ambigüedad: entusiasmo y agotamiento conviven. El grado de inmersión varía según las características del proyecto (las jornadas de publicidad son menos, aunque también suelen ser más largas e impredecibles), el trabajo en series es el más demandante en ese sentido, con más cantidad de semanas de rodaje, muchas veces fuera de su localidad de residencia. Estas dinámicas son vividas de maneras muy heterogéneas. Algunas de estas diferencias están atravesadas por factores sociales como la clase social, el género y las generaciones. De hecho, hay quienes valoran esta dinámica de intensidad-inactividad como una forma de

libertad, dado que a los períodos de inmersión le siguen períodos de “descanso”.

El tipo de producción incide directamente en las condiciones de contratación y la dinámica de trabajo. Así, en algunos proyectos —especialmente los nacionales o de menor presupuesto— se pide trabajar seis días seguidos con uno de descanso (6-1), en lugar del régimen de cinco días de trabajo y dos de descanso (5-2): “para los técnicos eso es una mierda. Es la misma plata, pero trabajás un día más y descansás un día menos” (E2). En cambio, las series internacionales “son mucho más rendidoras” en términos económicos. La jornada laboral de 12 horas aparece como norma, pero no como límite razonable. La experiencia de trabajar menos se convierte en un horizonte deseado: “Después también el tema del horario, que en otros países, se trabaja menos horas. Acá estamos lejísimos. Porque obviamente, tenés una familia y te tenés que desaparecer de la vida. Y la realidad, sería genial poder ir, trabajar ocho horas y volver a tu casa y seguir filmando la película de ocho a diez horas, o menos” (E4).

Las trayectorias laborales están condicionadas por el modelo organizacional predominante en la industria audiovisual, denominado por DeFillipi y Arthur (1998) como “organización temporaria perpetua”: equipos conformados para proyectos específicos que se disuelven al concluir el trabajo. La dispersión posterior a cada proyecto y la necesidad de reinsertarse a través de redes informales o personales son prácticas comunes (Blair, 2001).

En casi todas las entrevistas aparece la precariedad asociada a la figura contractual de la empresa unipersonal, que implica no contar con derechos laborales básicos:

Un tema es el hecho de que uno tenga que tener una empresa unipersonal para trabajar. Porque tenés muchos menos beneficios sociales, que si te

contrataran... Por ejemplo, esto de la maternidad, es todo un tema para las personas que no tenían el cargo docente público que yo tenía. Tenés que ahorrar plata para ese momento, porque si no trabajás, no cobrás. [...] en Argentina y en otros lados, vos hacés una película y te ponen en caja. Y así como te ponen, te sacan. Acá, como que no se concibe eso. Las productoras no están ni ahí con tener ese vínculo de dependencia [...] Pero sos un trabajador y dependés de que te llamen. No es que sos un emprendedor (E27).

En cuanto a la cobertura por enfermedad, las condiciones varían significativamente según el tipo de producción. E2 señala que en las plataformas internacionales “tenés un seguro mejor, tres días por enfermedad y después te cubre el coseguro”, mientras que en las películas más chicas esa protección puede no existir. La pandemia, según su percepción, generó mayor conciencia en torno a la salud laboral: “Antes era ‘a menos que tengas 38.5 de fiebre, seguí laburando’. Por miedo a perder el trabajo, porque podía venir otro a hacerlo mejor y quedarse con tu lugar”. Otro entrevistado apunta que no hay cobertura en caso de enfermedad o accidente: “eso es como un talón de Aquiles, que está en este medio”.

La seguridad en el trabajo aparece como otra dimensión crítica. E5 describe una experiencia excepcional en una producción internacional filmada en una locación riesgosa, donde la presencia de un prevencionista cambió la dinámica: “nos hizo hacer un curso, nos diplomó para trabajo en altura, fue la primera vez que trabajamos con arneses, líneas de vida, casco. Nada de ‘vamos, vamos’, como pasa en publicidad”. Para este trabajador, la figura del prevencionista debería integrarse de forma permanente a los equipos de rodaje.

La imposibilidad de proyectarse a futuro también tiene efectos diferenciales según la posición ocupada. Mientras algunos con mayor jerarquía o trayectoria acceden a información con cierta anticipación, otros se enteran de los trabajos “en el pasillo”. E5 resume esta lógica cambiante imbricada, a su vez, con la dependencia de factores externos:

Mirá, es impredecible. La incertidumbre acá es una de las cosas con las que convivís siempre. Lo que aprendés es a tener un gasto fijo y no salirte de eso. El año pasado, publicidad explotó: hacía 15 o 20 años que no había una temporada así. Pero después se cortó: enero fue normal, febrero nada, y recién en marzo empezó a moverse de nuevo. Hoy lo más estable —entre comillas— son las series y películas, que arrancan más hacia abril-mayo. En publicidad competís con muchos factores: cómo está Argentina, Sudáfrica... Aunque parezca mentira, es nuestro gran rival. Lo que nos favorece es la estabilidad económica: el dólar no varía tanto, los precios de técnicos están ahí, y las locaciones son una ventaja enorme. Podés filmar en Ciudad Vieja y el mismo día en Punta del Este (E5).

Las condiciones laborales en el trabajo técnico audiovisual en Uruguay se estructuran en torno a una doble lógica: por un lado, las trayectorias reflejan una experiencia ambigua, que oscila entre el disfrute, la libertad relativa, en ocasiones la alta remuneración y la posibilidad de transmitir saberes a nuevas generaciones, y por otro, una precariedad que atraviesa a todas las generaciones. Las figuras contractuales dominantes colocan a los trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, sin derechos laborales plenos ni protección frente a la enfermedad, el desempleo o la maternidad.

Ingreso y permanencia en el trabajo audiovisual

El ingreso y la permanencia están mediados por redes interpersonales, que resultan decisivas a lo largo de toda la trayectoria profesional. Desde los primeros trabajos, los entrevistados destacan la importancia de conocidos, compañeros y, especialmente, de docentes insertos en el medio profesional, como una puerta de entrada privilegiada al campo laboral. Esta articulación es más visible en espacios educativos privados, pero también aparece en relatos de egresados de tecnicaturas públicas, entre generaciones más jóvenes.

La situación plantea un tema estructural para las instituciones formativas. Como lo expresa una entrevistada, combinar el trabajo técnico con la docencia

es un desafío que implica contemplar la posible superposición entre el dictado de clases con las dinámicas propias de los rodajes, algo que se resuelve de manera particular, muchas veces enfrentando fuertes tensiones. Esta articulación no debería resolverse de manera individual ni informal, sino considerarse una dimensión intrínseca del sector, que requiere políticas universitarias y educativas específicas para garantizar una formación situada y actualizada.

Junto a los docentes, los jefes o cabezas de equipo emergen como figuras clave en la continuidad laboral. Suelen describirse como “padrinos”, una forma de nombrar vínculos de mentoría que implican no solo transferencia de saberes técnicos sino también legitimación e inclusión en redes laborales estables.

La permanencia en el sector está atravesada por esta lógica relacional. La frase “cuanto más trabajás, más trabajás” condensa una experiencia compartida: cada proyecto habilita nuevos contactos. La dinámica relacional no solo incrementa las oportunidades de trabajo remunerado, sino que también conlleva una cultura de participación en trabajos no pagos, como mecanismo de visibilización y pertenencia en la red laboral.

Esta forma de organización del trabajo, basada en redes informales y recomendaciones, ha sido teorizada por Blair (2001), quien describe el pasaje de un modelo de empleados estables en estudios hacia estructuras freelance organizadas por proyecto. Así, grupos de trabajo semipermanentes —en áreas como cámara, sonido o arte— funcionan como núcleos de estabilidad relativa. El ingreso a estos grupos se da por recomendación y confianza, y su permanencia se sostiene sobre la base de la reputación y el rendimiento acumulado.

Una de las consecuencias del modelo es que impone una “cultura del rendimiento” donde los errores cuestan caros y se valora la rapidez, la

precisión y la confiabilidad. La presión por sostener una buena reputación es constante, como explican Hesmondhalgh y Baker (2010), quienes también advierten sobre los efectos subjetivos de esta lógica: aunque las industrias culturales se asocian con la creatividad y la pasión, están atravesadas por ansiedad, aislamiento y precariedad. La organización del tiempo en los rodajes está subordinada a la necesidad de reducir costos y acelerar al máximo la producción (Blair, 2001): “Aprender a pararte desde la confianza en vos misma, eso fue lo más difícil. Porque te apuran todo el tiempo. Todo tiene que ser ya, ya, ya. Eso no te lo enseña la facultad” (E2); “En una internacional me acuerdo que fui a decirle algo al foquista extranjero y me dijo: ‘Esto es una dictadura, se hace lo que yo digo’. Nada que ver con acá. Mucho estrés” (E6). El mandato de eficiencia se experimenta como una exigencia intensa que requiere desplegar un trabajo emocional sostenido, una forma de “aprender a pararse”. Esta presión se intensifica en sectores como la publicidad, donde el tiempo es más restringido.

En ese marco, los vínculos afectivos dentro de los grupos de trabajo pueden ser tanto un refugio como una fuente de tensión

Filmamos afuera y estamos todo el tiempo juntos, para mí es demasiado. Pero, por otro lado, hay una parte re linda de compartir con gente que conocés hace pila de tiempo. Eso está buenísimo. En todos los proyectos te encontrás con gente que ya son tus amigos. En ese sentido lo re disfruto. Pero también es como una gran familia. Pasa de todo (E2).

Estas metáforas de la familia, el matrimonio o la pareja condensan afectos intensos, alianzas, pero también jerarquías, fidelidades, rupturas y cierres sociales. Un entrevistado narró su vínculo con su cabeza de equipo como “un matrimonio viejo”, en el que crecieron juntos. Otro testimonio se refirió a la ruptura con una jefa como “un divorcio”, en el que eligió priorizar una nueva oportunidad laboral.

Como analiza Bulloni (2008), los vínculos de confianza y cooperación, si bien cumplen funciones pedagógicas y de inclusión, también contienen una dimensión disciplinaria: en un mercado basado en contrataciones temporales, la presión por “hacerlo bien” no solo apunta al proyecto en curso, sino a la continuidad futura. La manera de navegar esa incertidumbre estructural implica el despliegue de múltiples estrategias: sostener vínculos de confianza, pertenecer a núcleos estables, diversificar actividades, combinar trabajos pagos y gratuitos, mantener fuentes de ingreso como la docencia, y construir trayectorias que aseguren futuras convocatorias.

Esa continuidad, sin embargo, se construye en un medio pequeño, donde las trayectorias de técnicos y productores se han entrelazado durante años. Un entrevistado lo explica así:

Este medio es chico. Nosotros, que tenemos entre 25 y 30 años de trabajo acá, conocemos a casi todos los dueños de casas productoras. Nos criamos juntos. Muchos eran asistentes de dirección, runners, o servían café, y hoy tienen una productora. Vos los conocés desde que era técnico. Entonces, no es que te den privilegios, pero hay un trato más directo. En Argentina, por ejemplo, quizás un eléctrico no tiene trato con el dueño de una gran productora. Acá sí (E5).

Sin embargo, la cercanía no se traduce necesariamente en mejores condiciones laborales estructurales. Como señala el mismo entrevistado, en comparación con países como Argentina, el sindicalismo audiovisual en Uruguay es aún joven y débil:

El gremio debería funcionar como SICA. Que vos vas al gremio, trabajás, y el gremio te factura, te paga, te genera la jubilación. Eso sería ideal. Pero también va atado de otra pata: la gente debería participar. Y creo que el problema es que somos un sector muy joven. Fijate que la generación vieja de series y películas tiene cuatro años. La serie sirvió para formar un montón de gente, lo cual está buenísimo. Y para alguien de 23 o 24 años,

los sueldos semanales que están ganando son muy buenos. Entonces, sus preocupaciones no son las mismas que las de alguien que está pensando en la jubilación. Pero eso pasa: Uruguay sufre de ser un gremio joven (E5).

La reflexión remite a una tensión generacional que recorre buena parte del campo audiovisual. Mientras las nuevas generaciones encuentran en las series y servicios internacionales una vía de acceso acelerada al mercado laboral, quienes sostienen una trayectoria más extensa enfrentan preocupaciones por la pérdida de capacidad física, la falta de previsión social y la ausencia de reconocimiento diferenciado por la experiencia acumulada. Como en otros campos de trabajo cultural, el prestigio simbólico no siempre se traduce en protección material.

La jornada base de 12 horas en Uruguay es percibida como 'ilegal' pero inevitable debido al costo de alquiler de equipos por día (E14, E12). Aunque el contrato sea entre “dos empresas” (unipersonal y productora), se configuran las tres causales de subordinación, algo que redundando en una relación de dependencia encubierta (Entrevista E6). La precariedad no desaparece con la formalización; la incertidumbre del modelo *freelance* obliga a una disponibilidad absoluta.

Reflexiones finales

En este artículo presentamos un acercamiento a las condiciones laborales y las formas de organización del trabajo técnico en el cine y audiovisual uruguayo contemporáneo, desde una perspectiva centrada en la experiencia. Es importante subrayar que estas observaciones no afectan a todas las fases de producción por igual, y que nos hemos concentrado en trabajadores/as que participan, centralmente, en la etapa de rodaje.

Uno de los aportes principales del trabajo es mostrar cómo las dinámicas laborales en el sector técnico audiovisual están atravesadas por la temporalidad del trabajo por proyecto, la fragmentación organizativa, y la lógica

de las redes interpersonales. Esta forma de “organización temporaria perpetua” produce una experiencia marcada por la incertidumbre, la intermitencia y la exigencia constante de disponibilidad, adaptación y reputación.

También se advierte que el campo audiovisual no es homogéneo: distintos subsectores —como la publicidad, el cine nacional o las series/servicios internacionales— presentan lógicas específicas de trabajo, valoraciones económicas y simbólicas distintas, márgenes de negociación desiguales y sentidos divergentes del oficio.

El cine nacional aparece como un lugar de pertenencia afectiva y altísima valoración simbólica e identitaria, pero difícilmente sostenible en términos económicos. Las series y servicios implican aprendizajes técnicos valiosos, pero también ritmos de trabajo muy prolongados y exigentes. La publicidad combina alta remuneración con tiempos breves, aunque impredecibles.

Asimismo, las entrevistas evidencian que las condiciones laborales no impactan de igual modo en todos los trabajadores. Existen diferencias significativas según el género, la edad, la clase social de origen y el capital cultural y económico disponible. Quienes ingresaron al sector en los años noventa atravesaron etapas de informalidad extrema, mientras que las generaciones más jóvenes, aunque cuentan con mayor formación, enfrentan otras formas de precarización vinculadas a la inestabilidad estructural del modelo freelance y a las formas de contratación dominantes por empresa unipersonal. Aquí, las redes de trabajo y los vínculos personales adquieren un lugar central: permiten el ingreso, aseguran la continuidad y funcionan como dispositivos de aprendizaje, pero también operan como mecanismos de cierre, opacidad y reproducción de desigualdades.

La singularidad de Uruguay como "small nation cinema" añade una capa de complejidad: la inviabilidad del mercado interno fuerza al sector a un

transnacionalismo pragmático. Sin embargo, el reciente giro de las políticas públicas —que ha dado apoyo sustantivo a la industria de servicios internacionales— plantea interrogantes sobre la sostenibilidad cultural del sector a largo plazo. Las y los técnicos uruguayos hoy poseen un *know-how* de nivel internacional, pero operan bajo una agremiación incipiente y débil que no ha logrado romper aspectos claves de la cultura de producción para disputar condiciones básicas de vida.

El análisis, de carácter exploratorio, habilita nuevas preguntas de investigación: ¿en qué medida la proliferación de la oferta educativa pública impactará en la composición de clase (tradicionalmente alta y media) del sector y, con ello, en sus lógicas de organización gremial? ¿Cuáles serán los efectos del agotamiento físico prematuro de los técnicos ante la ausencia de mecanismos de retiro dignos?, ¿Es posible construir una industria audiovisual que no condene a sus trabajadores a la invisibilidad detrás de los créditos, reconociéndolos no solo como prestadores de servicios, sino como sujetos de derechos laborales y creadores de cultura?

Bibliografía

Agencia del Cine y el Audiovisual del Uruguay (ACAU) (2024). *Encuesta Nacional del Sector Audiovisual – ENSA 2024. Informe de resultados*. Montevideo: Observatorio ACAU. Banks, Mark (2007). *The Politics of Cultural Work*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

____ (2019). "Precarity, biography, and event: Work and time in the cultural industries" en *Sociological Research Online*, volumen 24, número 4.

Banks, Miranda (2009). "Gender below-the-line: Defining feminist production studies" en Vicky Mayer, Miranda J. Banks y John T. Caldwell (eds.), *Production Studies: Cultural Studies of Media Industries*. Nueva York: Routledge.

Beltramelli, Federico; Pritsch, Federico y Santiago González-Dambrauskas (2024). "Educação audiovisual no Uruguai e sua diversificação da oferta pública (1985-2024)" en *Comunicação & Educação*, volumen 29, número 2. Disponible em: https://revistas.usp.br/comueduc/pt_BR/article/view/224612/212334

Blair, Helen (2001). "‘You’re only as good as your last job’: The labour process and labour market in the British film industry" en *Work, Employment and Society*, volumen 15, número 1.

Brook, Orian; O’Brien, Dave y Mark Taylor (2022). *La cultura es mala para ti. Desigualdad en las industrias culturales y creativas*. Bilbao: Liburuak.

Bulloni Yaquina, María Noel (2008). "La regulación social del trabajo por proyectos" en *Questión*, volumen 1, número 19.

____ (2020). "Precariedad del trabajo en los campos de las artes y la cultura: sus contradicciones, heterogeneidades y desigualdades" en *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, volumen 4, número 8.

____ y Andrea Del Bono (2019). "El trabajo en la producción cinematográfica argentina en foco" en *Imagofagia*, número 19. Buenos Aires: Asociación Argentina de Estudios sobre Cine y Audiovisual. (AsAECA). Disponible en: <https://imagofagia.asaeca.org/index.php/imagofagia/article/view/134/127>

Caldwell, John (2008). *Production Culture: Industrial Reflexivity and Critical Practice in Film and Television*. Durham: Duke University Press.

____ (2013). "Para-industry: Researching Hollywood’s Blackwaters" en *Cinema Journal*, volumen 52, número 3. Austin: University of Texas Press.

Ceres (2021). *Audiovisual: una industria con futuro*. Montevideo: Centro de Estudios de la Realidad Económica y Social.

Curtin, Michael y Kevin Sanson (2017). *Voices of Labor*. Oakland: University of California Press.

De Rosa, Agustina y Carmela Marrero Castro (2024). "Las rutas transnacionales del cine uruguayo" en *En la otra isla – Revista de Audiovisual Latinoamericano*, número 10. Buenos Aires: Instituto de Artes del Espectáculo de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Disponible en: <https://enlaotraisla.com/index.php/Laotraisla/article/view/127>

DeFillippi, Robert y Michael Arthur (1998). "Paradox in project-based enterprise: The case of film making" en *California Management Review*, volumen 40, número 2.

Guadarrama, Rocío; Bulloni, M. y L. Petrilli et al. (2021). "América Latina: Trabajadores creativos y culturales en tiempos de pandemia" en *Revista Mexicana de Sociología*, volumen 83, número 2. Disponible en: <https://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/60168/53160>

Hesmondhalgh, David y Sarah Baker (2010). "A very complicated version of freedom: Conditions and experiences of creative labour in three cultural industries" en *Poetics*, volumen 38, número 1. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/J.POETIC.2009.10.001>

Hjort, Mette y Duncan Petrie (2007). *The Cinema of Small Nations*. Edimburgo: Edinburgh University Press.

Lema Mosca, Álvaro (2019). "El (nuevo) cine en Uruguay: la coproducción" en *Archivos de la Filmoteca*, número 77. Valencia: IVAC-La Filmoteca.

- ____ (2023). *Los nacimientos del cine uruguayo. Una historia completa*. Montevideo: Sujetos.
- Mauro, Karina (2018). "Entre el mundo del arte y el mundo del trabajo. Herramientas conceptuales para comprender la dimensión laboral del trabajo artístico" en *Telondefondo. Revista de Teoría y Crítica Teatral*, número 27. Buenos Aires: Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA).
- Mayer, Vicky (2009). "Production Studies" en Miranda Banks, Bridget Conor y John Caldwell (eds.), *Production Studies: Cultural Studies of Media Industries*. Nueva York: Routledge.
- ____ (2011). *Below the line: Producers and Production Studies in the New Television Economy*. Durham: Duke University Press.
- Menger, Pierre-Michel (1999). "Artistic labor markets and careers" en *Annual review of sociology*, volumen 25, número 1. Disponible en: <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev.soc.25.1.541>.
- ____ (2006). "Artistic labour markets: Contingent work, excess supply and occupational risk management" en Victor A. Ginsburgh y David Throsby (eds.), *Handbook of the Economics of Art and Culture*. Ámsterdam: Elsevier.
- Muñiz Terra, Leticia (2012). "Carreras y trayectorias laborales: Una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje" en *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, volumen 2, número 1. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Disponible en: https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5218/pr.5218.pdf
- Mujeres Audiovisuales Uruguay (2018). *¿Quiénes cuentan las historias? [2008–2018] El cine uruguayo desde una perspectiva de género*. Montevideo: Informe.
- Papich, Martín (2024). "Uruguay audiovisual: El modelo es la recompensa" en *La Diaria*, 22 de enero.
- Pritsch, Federico (2024). "Más allá de la pantalla grande. Desafíos de la distribución cinematográfica en Uruguay" en *En la otra isla*, número 10. Buenos Aires: Instituto de Artes del Espectáculo de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Disponible en: <http://enlaotraisla.com/index.php/Laotraisla/article/view/128>.
- Quiña, Guillermo (2020). "La forma emprendedora del trabajo creativo" en Ana Wortman (coord.), *La dimensión simbólica del trabajo creativo*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Saundry, Richard; Stuart, Mark y Valerie Antcliff (2007). "Broadcasting discontent: Freelancers, trade unions and the internet" en *New Technology, Work and Employment*, número 22.
- Stolovich, Luis; Lescano, Graciela; Pessano, Rita y Paula Delgado (2004). *Industria audiovisual uruguaya ¿realidad o ficción?: su impacto sobre las Pymes*. Montevideo: IDEAS.
- Towse, Ruth (1992). "The labour market for artists" en *Ricerca Economica*, número 46.

Uribe-Jongbloed, Enrique y Manuel Corredor-Aristizábal (2020). "Creative industries policies and conditions of cinema labor in Colombia in the 21st century" en *Creative Industries Journal*, volumen 13. Disponible en:
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17510694.2019.1709016>

*Paula Simonetti es Doctora en Sociología y Magíster en Sociología de la Cultura. Investigadora posdoctoral de la Agencia Nacional de Investigación e Innovación (ANII), radicada en la Facultad de Información y Comunicación (FIC) de la Universidad de la República (Uruguay). Es docente, investigadora, especialista en estudios sociales del trabajo artístico y cultural, las políticas socioculturales y los consumos culturales. E-mail: simonetti.pau@gmail.com