

¿CÓMO PUEDE SER JUSTO EL DERECHO LABORAL? LOS DESAFÍOS DEL DERECHO EN EL CINE FRANCÉS (1936-2015)¹

HOW CAN LABOR LAW BE FAIR? THE TRIALS OF RIGHT IN FRENCH CINEMA (1936-2015)

Samuel Zarka²

RESUMEN

Las sucesivas reformas de la legislación laboral en Francia desde hace unos cuarenta años parecen ir siempre hacia la misma dirección, la de flexibilizar el empleo y las condiciones de trabajo. Este artículo interroga esta constatación, analizando el significado de las normas jurídicas aplicables desde el punto de vista de los actores sociales, dentro de un mundo laboral específico que es el de la producción cinematográfica en Francia. Esta elección se justifica por el hecho de que esta actividad se caracteriza en el largo plazo por un alto grado de flexibilidad en los contratos de producción: empleo discontinuo, variaciones en la extensión de la jornada laboral, incertidumbre en la remuneración, etc. El análisis se despliega a partir de un hilo conductor que distingue distintos ensayos jurídicos, puntualizados en tres fechas clave -1937, 1950 y 2015, que corresponden a la firma de tres convenios colectivos de referencia. Por último, al examinar las condiciones sociales en las que se firmaron estos acuerdos, será posible dilucidar los criterios de juicio -autonomía, igualdad, mérito- movilizados por los actores para evaluar la conveniencia de la flexibilidad negociada.

Palabras Clave: Derecho laboral, convención colectiva, negociación colectiva, justicia laboral, cine francés, socio-historia.

ABSTRACT

The successive reforms of labor law in France over the past forty years all seem to be oriented in the same direction: making employment and working conditions more flexible. This article questions this observation, analyzing of the meaning of the applicable legal standards, from the point of view of social actors, within a specific world of work, that of cinematographic industry in France. This choice is justified by the fact that this activity is characterized since a long time by a strong flexibility of productive commitments: discontinuous employment, variation in hourly amplitudes, uncertainties in pay, etc. Thus, the analysis returns to a succession of legal trials, punctuated by three key dates - 1937, 1950 and 2015 - which correspond to the signing of three important collective agreements. Finally, by reviewing the social conditions for signing these agreements, it will become possible to elucidate the judgment criteria - autonomy, equality, merit - mobilized by the actors to assess the correctness of the negotiated flexibility.

Keywords: Labor law, collective agreement, collective bargaining, justice at work, french cinema, socio-history.

¹ Traducción del francés al español: Virginia Mellado.

² Posdoctorando en Sociología en el Centro Maurice Halbwachs (ENS-EHESS-CRNS), París.

La historia del derecho del trabajo en Francia se presenta con frecuencia como el pasaje de un derecho favorable a los trabajadores a un derecho basado en la flexibilidad laboral al servicio de la competitividad de las empresas (CASTEL, 1995; WILLEMEZ, 2017). El primer periodo se caracterizaría por la institucionalización de las ventajas en favor de los asalariados (salarios acordados de acuerdo a la calificación, seguro social, etc.) a cambio de su subordinación a los empresarios. Los trabajadores calificados varones que trabajan a tiempo completo en la gran industria serían las figuras emblemáticas de este modelo. El segundo periodo (1982-2016) tendría como objetivo “flexibilizar el trabajo” mediante el aumento de los contratos cortos y de derogaciones *in pejus*, negociados a nivel de rama de actividades y de empresas (POIRIER, 2013a y b). Este deterioro de las relaciones laborales se vería favorecido por una serie de factores, como la terciarización de la economía, la destrucción de los colectivos de trabajo de la clase obrera y el aumento del desempleo masivo. Las condiciones de empleo y de trabajo de los empleados poco calificados del sector de los servicios serían características de esta tendencia general (COUTROT, 2018, p. 52). Las recientes reformas del derecho laboral (la “ley de trabajo” del 8 de agosto de 2016 y las “ordenanzas Macron” de 2017) radicalizarían este punto de inflexión: la empresa constituiría el espacio de referencia de la enunciación de la norma jurídica, ante la rama de actividad y ante el Estado.³

Este artículo propone interrogar este relato a la luz de un ejemplo, el de la producción cinematográfica en Francia. Esta elección puede parecer singular. En efecto, las apuestas simbólicas vinculadas con este sector tienen como consecuencia que las condiciones de empleo y trabajo queden bajo un manto de oscuridad, inclusive en los trabajos científicos. Sin embargo, las relaciones laborales se caracterizaron desde hace tiempo por los rasgos típicos de la “flexibilidad” que se considera contemporánea: empleo discontinuo vinculado a la lógica de proyectos (BOLTANSKI y CHIAPPELO, 1999; MENGER, 2002), remuneración variable de un empleo a otro, y horarios de trabajo frecuentemente extensos. Por esta razón, el sector cinematográfico se presta idealmente para una interrogación sobre las condiciones de aceptabilidad de una flexibilidad endémica, y más aún, sobre el significado que tiene para los actores sociales, que son a su vez diversos. En efecto, la realización de una película suele requerir la movilización de un equipo heterogéneo de artistas, técnicos, asistentes y obreros, lo que abre nuestra investigación a un conjunto de problemas vinculados con la apreciación diferenciada de los usos del derecho desde el punto de vista de las diferentes categorías.

La hipótesis de este artículo consiste entonces en considerar que la función del derecho del trabajo no se limita al dualismo protección vs. flexibilidad, sino que constituye, ante todo, una referencia para la acción (JEAMMAUD, 1990) dentro de un “mundo del trabajo” con características propias (SALAIS y STORPER, 1993). Esta hipótesis nos invita a interrogarnos sobre el sentido nativo que reviste la norma jurídica sobre dos escenarios complementarios: por un lado, la acción colectiva en el trabajo, y por otro, la que se lleva adelante en los espacios donde se debaten las normas jurídicas (ADAM Y REYNAUD, 1978). Cada uno de estos escenarios puede ser aprehendido a partir de una sociología de los juicios (MARTUCCELLI, 2015): juicios-sanciones, referidos a la manera en que se practica el derecho positivo en el trabajo; juicios-retos, referidos a la forma en que las organizaciones representativas se esfuerzan por hacer evolucionar ese derecho en una dirección que les resulte satisfactoria. El análisis de estos juicios debería permitir dilucidar así los principios de justicia implicados, como la voluntad de autonomía, la igualdad o el reconocimiento del mérito (DUBET, 2013), legitimando las normas en uso o su crítica. En consecuencia, este artículo no se interesa tanto por la justicia de los

³ Esta interpretación de la evolución del derecho debe ser, sin embargo, matizada ya que el Estado conserva la prerrogativa sobre el ordenamiento de los diferentes niveles.

tribunales laborales como por la justicia inherente a las normas practicadas en un determinado contexto.

Para llevar adelante este análisis, proponemos un enfoque sociohistórico (DIDRY, 2016) al comparar las condiciones de firma y contenido de una sucesión de convenios colectivos de referencia, en relación con el empleo y las condiciones de trabajo de los equipos técnicos y tecno-artísticos del cine (directores, operadores, escenógrafos, etc. -ver recuadro referente a la metodología empleada). La puesta en perspectiva de estos desafíos del derecho permitirá hacer emerger la forma en que fluyen los compromisos normativos y su evaluación a lo largo del tiempo. En primer lugar, el análisis de las convenciones colectivas firmadas en la época del Frente Popular (1936) permitirá reconocer la génesis de las normas profesionales del sector. En segundo lugar, se examinará la normalización de la flexibilidad contractual en el cine de posguerra. Por último, se focalizará la atención sobre la renovación de las condiciones de aceptabilidad de la flexibilidad de las normas laborales en un periodo más reciente.

Recuadro N° 1

Metodología

Este artículo se basa en una investigación doctoral en sociología (ZARKA, 2019a), que examina la institución del trabajo en el cine francés. Para realizar el análisis sociohistórico se ha recurrido a un material empírico proveniente de los archivos sindicales y profesionales, al que se añade, para el periodo contemporáneo, la referencia a entrevistas en profundidad con profesionales en ejercicio y con dirigentes por la parte empresarial como por la parte sindical. Por último, pudimos realizar observaciones sobre distintos escenarios de trabajo a través de un empleo ocasional que tuve como extra en tres rodajes diferentes entre 2015 y 2017. La población estudiada se circunscribe al equipo técnico y tecno-artístico, incluidos los obreros. Los actores, que están sujetos a lógicas y organizaciones específicas (GRÉGOIRE, 2013), quedan fuera del campo de nuestro estudio.

Recuadro N°2

La negociación colectiva y sus alcances en Francia

El convenio colectivo es un texto legal, negociado por las partes, que tiene por objeto regular la mayoría de los aspectos vinculados con las condiciones de trabajo, como la extensión de la jornada laboral, la jerarquía de las calificaciones y las escalas salariales. Desde la época del Frente Popular en 1936, los convenios colectivos se han prorrogado con frecuencia: éstos designan un procedimiento a través del cual el Ministerio de Trabajo hace que las disposiciones de un convenio sean obligatorias para todas las empresas (incluidas las que no pertenecen a la organización u organizaciones firmantes) dentro de un ámbito de trabajo determinado. Este campo de aplicación suele denominarse “rama”, como es el caso de la rama de producción cinematográfica.

1. LA PUESTA A PRUEBA DE LA EXTENSIÓN DE LA JORNADA LABORAL DURANTE EL FRENTE POPULAR

En la industria del cine, la flexibilidad del derecho aplicable se preveía ya en los años 30 cuando se redactaron los convenios colectivos del Frente Popular. Dos tipos de empresas trabajan entonces en la producción de una película: el estudio y la productora (BENGHOZI y

NICOLAS, 1995).⁴ El estudio alquilaba sus equipos y ponía a disposición de una productora a sus trabajadores (construcción, electricidad, máquinas). Esta última contrataba al personal artístico y técnico (director, operadores, escenógrafos, etc.), mientras que el estudio invertía su tiempo en la fabricación de una película (algunas semanas).

El equipo de trabajo se presentaba entonces como una colección temporal que reunía a varias decenas de especialistas heterogéneos. Entre ellos, los obreros contratados por el estudio desarrollaban funciones de ejecución en un establecimiento fijo, mientras que los técnicos, contratados por la sociedad de producción, cambiaban de lugar (en el estudio o en exteriores) y de modalidad de trabajo (presupuesto, medios técnicos, demandas del director) en función de los proyectos. A esta distinción se agrega el hecho de que los directores y los jefes de cargos principales (rodaje o escenografía, por ejemplo) cultivaban generalmente una visión elitista de la profesión (MARY, 2006). Sin embargo, en el agitado contexto del Frente Popular, el carácter mixto del equipo dio lugar a una disputa (BOLTANSKI y THEVENOT, 1991) sobre el horario de trabajo a aplicar. A la fijación de la jornada de trabajo, promovida por los trabajadores en nombre de un principio de igualdad, directores y productores van a proponer un principio de autonomía organizativa, ligada a la dimensión prototípica de proyectos. La resolución de esta disputa estructurará el mundo cinematográfico en el largo plazo.

1.1 *¿Horario fijo o flexible?*

A partir de los años 30, la producción de una película se presentaba, para un director y su productor, como una ecuación: hacer encajar los planos a rodar, movilizándolo los equipos artísticos, técnicos y laborales, en un presupuesto limitado. Resolver esta ecuación solía suponer ampliar el tiempo de la jornada laboral. El estudio constituyó entonces el lugar de rodaje de referencia, aunque algunas escenas también podían rodarse en exteriores. Además, la dinámica industrial era estacional: los periodos de gran actividad (varios rodajes simultáneos en los grandes estudios, trabajo nocturno) se alternaban con periodos de inactividad (locales vacíos).

Este periodo también estuvo marcado por la emergencia de un sindicato que agrupaba a los trabajadores de los estudios y de los laboratorios fotoquímicos (impresión de películas), bajo una lógica de sindicalismo de industria. Este sindicato, de base obrera y afiliado a la Federación Química de la Confederación General del Trabajo (CGT),⁵ tenía una orientación revolucionaria. Se benefició plenamente de la fiebre sindical del Frente Popular (ANDOLFATTO Y LABBÉ, 2006), llegando a reunir 4000 afiliados en el momento pico de movilización. No obstante, ya en 1935, el sindicato señaló la dimensión intensiva y extensiva del trabajo en el estudio:

El trabajo en los estudios es muy duro para todos. A veces son diez, doce o dieciséis horas al día. Los tramoyistas, pintores y electricistas suelen trabajar de noche. Los estudios se encuentran mal ventilados. El calor durante el rodaje es intolerable para los hombres que controlan las lámparas cerca de las pasarelas. De repente se ven sometidos a violentas corrientes de aire provocadas por ventiladores que aspiran el aire viciado. Los pintores de estudio trabajan generalmente con pistolas de pulverización, nunca se les da un antídoto. [...] Los tramoyistas trabajan constantemente entre el polvo de los decorados. A todos estos trabajadores les queda un consuelo, el desempleo periódico,

⁴ Esta presentación, es por supuesto, esquemática. El auge de la producción a principios de los años 30, ligado a la estandarización del cine sonoro, va a suscitar la multiplicación de las variantes empíricas como, por ejemplo, la contratación anual de ciertos jefes o vedettes por parte de los estudios.

⁵ La CGT, principal confederación sindical de trabajadores, estaba dividida en dos corrientes desde 1921, una revolucionaria y otra reformista. La reunificación tuvo lugar durante el Frente Popular.

ya que no trabajan más que doscientos días al año.⁶

La seguridad, la higiene, la duración de la jornada laboral y el desempleo periódico constituyeron así las principales apuestas reivindicativas para el sindicato. Sin embargo, fue la extensión de la jornada laboral la que se convertiría en el principal punto de conflicto, a lo largo de una prueba-desafío que acompañó al movimiento huelguístico en 1936.

Recuadro N°3

El Frente Popular en Francia

El Frente Popular fue una coalición de partidos de izquierda que gobernó Francia desde mayo de 1936 a abril de 1938. Su victoria electoral fue acompañada de un vasto movimiento huelguístico de trabajadores, que culminó con los acuerdos de Matignon el 8 de junio de 1936. Estos acuerdos sentaron las bases de un conjunto de medidas que posteriormente se incorporaron al Código Laboral: en particular, la elección de los delegados del personal, el aumento de los salarios, el límite de la semana laboral (40 horas) y la ampliación de los convenios colectivos.

El 23 de junio de 1936, tras una huelga de ocupación en los estudios (y en los laboratorios fotoquímicos), el sindicato de trabajadores y los empresarios propietarios de estudios y laboratorios fotoquímicos firmaron el convenio colectivo de las industrias cinematográficas. Ese contrato se inspiró en gran medida en los principios concedidos por la patronal en los acuerdos de Matignon (recuadro N° 2) y aplicados en el convenio de la industria metalúrgica de París (DIDRY y SALAIS, 1993): en particular, la elección de los delegados del personal, el esclarecimiento sobre las condiciones de contratación y despido, y la escala salarial para cada puesto. Además, la prensa sindical de la CGT subrayó la instauración de una “duración máxima del tiempo de trabajo”, es decir, de 40 horas semanales, la supresión del trabajo nocturno, de los días feriados, de los días domingo, y, por último, la supresión de las horas extraordinarias (salvo en el caso de los “trabajos urgentes” correspondientes, por ejemplo, al final de un rodaje). Esta limitación en la jornada laboral pretendía, además de reducir la carga de trabajo semanal, estabilizar el salario de 40 horas (que se paga a 48), avanzar en la reivindicación de una escala salarial móvil (para compensar la inflación) y luchar contra el desempleo a través del reparto del trabajo. Un principio de dignidad igualitaria atravesaba estos diferentes objetivos.

Sin embargo, durante 1937, a pesar de la extensión del contrato colectivo de trabajo del 2 de julio (ver Recuadro N°1), la puesta en práctica de la semana laboral de 40 horas generó problemas: a falta de un decreto de aplicación específico para los estudios, la semana de 40 horas se encontró con la oposición de los trabajadores, por un lado, y de los empresarios de los estudios, las productoras, y el sindicato de técnicos, por otro. Este último, constituido sobre una base corporativa, experimentó un descenso en el número de afiliados debido al éxito del sindicato de trabajadores y sólo contaba con 150 afiliados en mayo de 1937.⁷ Sin embargo, no hay que subestimar la influencia de estos “técnicos”, ya que entre ellos se contabilizaban un gran número de directores, acompañados de ejecutivos de producción (directores de producción, directores de escena, etc.). Además, se llevó a cabo una campaña muy agresiva contra las 40

⁶ Citado en el informe de Maurice Petsche publicado como anexo en el acta de la sesión del 28 de junio de 1935 de la Cámara de Diputados, número 5583, Sesión de 1935, p. 7-8. Archivos Nacionales CE 115.

⁷ *La Cinématographie française*, n° 967, 14 de mayo de 1937, p. 12.

horas semanales en la prensa corporativa: “Sería una locura definitiva para el Oficio”.⁸ En efecto, durante el rodaje de una película, los obreros y los técnicos trabajan juntos, y las normas que se aplicaban a unos comprometía a los otros. Sin embargo, tal como señala el historiador Morgan Lefeuve, “ciertos directores, acostumbrados a trabajar hasta muy tarde en la noche, [ven] la aplicación estricta de la jornada de ocho horas con malos ojos”(LEFEUVRE, 2013, p. 620). Por lo tanto, hicieron valer un principio de autonomía en la organización del tiempo de trabajo.

Por ello, el grupo de trabajadores se dividió y “no se llega a un acuerdo definitivo”(Ibíd, p. 619). Ante la nueva norma horaria, la sanción de los hechos varió, dependiendo del tamaño de los estudios y la capacidad local de los trabajadores para hacerlos cumplir. “Si algunos estudios, con una mano de obra numerosa y altamente sindicalizada, como es el caso de Joinville y Billancourt, consiguen aplicar las nuevas normas de forma más o menos correcta, la arbitrariedad y la ley del productor siguen reinando en las pequeñas estructuras en las que los trabajadores y los técnicos no tienen medios para movilizarse»(Ibíd, p. 622).

1.2 *Un desafío de la legitimidad obrera contra directores y productores*

Las vicisitudes sobre la aplicación del texto se prolongaron en un desafío de legitimidad sindical. En efecto, una segunda negociación condujo a la firma de otro convenio específico para los asalariados de las empresas de producción, el 15 de noviembre de 1937. En representación de los trabajadores, este acuerdo fue firmado por el sindicato de técnicos. Al mismo tiempo, esta organización estaba afiliada a la Federación de Espectáculos de la CGT (de tendencia reformista), la cual encontró la manera de afirmarse en la industria cinematográfica, contrariamente, recordémoslo, al sindicato de trabajadores del cine, afiliado a la Federación Química. Por el lado de la patronal, fue el sindicato de productores el que firmó el convenio. Una vez más, la extensión de la jornada laboral ocupó un lugar clave en el texto: aunque elude los horarios de trabajo en el estudio, este acuerdo proporciona puntos de referencia para el trabajo en exteriores. El punto esencial fue que el texto autorizaba el trabajo nocturno y mencionaba la posibilidad de trabajar hasta 12 días consecutivos “teniendo en cuenta circunstancias imprevistas”. De esta manera, el texto derogó completamente las 40 horas semanales y se afirmó las prerrogativas del grupo de presión favorable a la flexibilización del tiempo de trabajo.

El sindicato de trabajadores, reforzado, como hemos visto, por las numerosas afiliaciones de técnicos en sus filas, en particular entre las categorías subalternas (ayudantes de todo tipo), promovió entonces un convenio competitivo para los técnicos. Este proyecto se ajustó, obviamente, a las 40 horas semanales. El Ministerio de Trabajo hizo un seguimiento de este asunto. Los debates multilaterales que se sucedieron entre las partes interesadas sobre la validez y la prórroga de un convenio colectivo para técnicos estuvieron centrados en la cuestión de la representación sindical: ¿qué organización es legítima para firmar un acuerdo? El debate se resolvió a favor del sindicato de técnicos, tras un arbitraje confederal de la CGT, que tomó partido por la unidad sindical del cine dentro de la Federación del Espectáculo. En consecuencia, un decreto firmado el 3 de agosto de 1938 prorrogó el convenio colectivo del sindicato de técnicos.

Este sucinto recorrido sobre lo ocurrido en la década de 1930 revela, por lo tanto, diferentes valoraciones sobre las precisiones del derecho en referencia a la extensión de la

⁸ ¿Cuarenta horas de producción? Sería una locura definitiva para el oficio”*La Cinématographie française*, n° 932, 12 de setiembre de 1936, p. 13. La O en mayúscula señala el esfuerzo de distinción vinculado al equipo de exteriores.

jornada laboral. Para el colectivo de los trabajadores se impuso un principio de igualdad: la limitación uniforme de las horas de trabajo debía permitir preservar la salud, garantizar los niveles de remuneración y compartir el trabajo (para evitar el desempleo). Por otro lado, en el acuerdo de los técnicos, la derogación de la ley de las 40 horas satisfizo un principio de autonomía organizativa, reivindicado por el grupo formado tanto por productores como por directores militantes.

2. LÓGICA PROFESIONAL Y FLEXIBILIDAD TRAS LA LIBERACIÓN

2.1 *La afirmación de una lógica profesional en los equipos cinematográficos*

Durante la Ocupación (1940-1944) y luego de la Liberación, los técnicos se afirmaron como profesionales (HUGHES, 1996), al tiempo que el colectivo de trabajadores de los estudios experimentó un relativo debilitamiento. En efecto, hacia fines de los años 40, los estudios despidieron a todo su personal fijo y limitaron su actividad al alquilar escenarios vacíos, de talles y oficinas (NICOLAS, 1997, p. 298; DOUY, 2003, p. 136). Las modalidades de empleo de los trabajadores se asemejaron a la de los técnicos: desvinculados de los estudios, los trabajadores desde ese momento fueron contratados por las productoras solo por la duración de un proyecto. Sin embargo, si bien el establecimiento ya no era fijo, un trabajador principal, como el jefe de escena, conservó el poder de reclutar a su equipo de asistentes. Desde este punto de vista, el desarraigo de los trabajadores del estudio tuvo como contrapartida el refuerzo del control obrero en la constitución de los equipos (NICOLAS, 1997).

Al mismo tiempo, los técnicos formaron un bastión corporativo, pero a través de modalidades más elaboradas. Ya en 1947, se estableció la obligatoriedad de un carnet de identidad profesional para desempeñar la mayoría de las funciones técnicas y artísticas de una producción. Este carnet fue emitido por el director del recientemente creado Centro Nacional de Cinematografía (CNC)⁹ tras el dictamen de una comisión paritaria, que reunió a productores y técnicos, quienes examinaron la concordancia de las candidaturas bajo diferentes criterios profesionales.

Este carnet rehabilitaba una institución que había sido reclamada desde los años 30 por diferentes grupos de técnicos, y que había sido instaurado en su primera versión bajo la ocupación. En ese momento, el carnet tenía la función de expulsar a los judíos y de limitar el desempleo.¹⁰ Después de la guerra, la redefinición del carnet estuvo estrictamente ligado a la actividad de un sindicato de técnicos de la CGT, afiliado a la Federación de la Industria del Espectáculo, espacio que se había convertido en hegemónico dentro del cine. Si bien el número de carnets varió con el tiempo (de veintisiete cuando se creó a nueve en 1952, y luego a diecisiete en 1964), el principio fundante siguió siendo el mismo: despojado de su función antisemita, otorgaba a sus titulares el monopolio en el acceso a los puestos de trabajo, limitando así la duración de los periodos de desempleo entre dos trabajos obtenidos. Además, garantizaba la estabilidad del nivel de calificación y permitía asegurar una cierta recurrencia de equipos ligados a jefes de puestos titulares.

De este modo, al organizar el mercado profesional, el carnet también pretendió satisfacer un principio de igualdad: la progresión de la cualificación implicó completar un

⁹ Creado en 1946, el CNC centralizó la definición de los protocolos productivos, en términos de acuerdos interempresariales, de apoyo económico a la actividad, etc.

¹⁰ Decisión del COIC N° 4, publicada en *Le Film*, n° 19, 5 de julio de 1941, p. 3-4.

aprendizaje medido en términos de número de películas, objetivando la distribución de posiciones jerárquicas en el mercado. Al mismo tiempo, permitió reconocer las singularidades dentro del sistema, mediante la afirmación del estilo propio y el prestigio de colaboraciones con directores. En la práctica, el carnet fue celosamente defendido por sus titulares como criticado por quienes quedaban fuera de la corporación que delineaba: surgió la imagen de una “ciudadela cerrada”(BLUWAL, 1974, p. 67), debido a las prácticas de nepotismo en los canales de acceso a la profesión (generalmente como becarios) y a la ocupación de puestos disponibles por equipos ya formados.

2.2 *La confirmación de jornadas de trabajo permisivas*

Al mismo tiempo, el 30 de abril de 1950, el sindicato de técnicos firmó un nuevo convenio colectivo con la Cámara Sindical, dominante entre los productores desde los años 30. El conocimiento sobre las condiciones de negociación de ese texto se ve dificultado por la escasez de fuentes con las que disponemos, en un contexto dominado por la lucha contra los acuerdos Blum-Byrnes¹¹ (HUBERT-LACOMBE, 1996).

Sin embargo, el examen del convenio reveló la introducción de la noción de “personal mínimo”, que designaba unos 30 puestos que debían cubrirse en cualquier proyecto. Se trataba de una antigua reivindicación del sindicato de trabajadores de los estudios, destinada a fomentar el empleo, sobre todo en los puestos de menor jerarquía, y a limitar la discrecionalidad de los empresarios en la constitución de los equipos.¹² No obstante, los empresarios se opusieron a esta cláusula después de la firma del convenio,¹³ por lo que solo se convirtió en una norma informal.

Además, la formalización de los horarios de trabajo mantuvo la anterior división entre el estudio y exteriores. Respecto de la jornada laboral en el estudio, encontramos sustancialmente el mismo texto de carácter obrerista que en 1936: referencia a la duración de la jornada de trabajo, limitación del número de horas extraordinarias, prohibición del trabajo nocturno y del trabajo a turnos. Por el contrario, en exteriores, el tiempo de trabajo intensivo se confirmó: no sólo era posible trabajar doce días consecutivos (con una indemnización por “fatiga”), sino que existía la posibilidad de que a la jornada diaria de ocho horas se le sumaran dos horas, con incrementos salariales inferiores a los estipulados por la ley.¹⁴ El carácter permisivo de estos aumentos avala el principio de una disponibilidad horaria amplia en el trabajo (BOUFFARTIGUE y BOUTEILLER, 2003), que incluye la noche.

Además, este acuerdo prefiguraba las disposiciones de convenio firmado más tarde, en 1960,¹⁵ y aplicable a los “trabajadores de estudios independientes”, es decir, contratados por las empresas de producción. En ese contexto, si bien el trabajo en estudio (que ya no implica que sea el empleador) seguía siendo fiel a la regla de las 40 horas semanales, para el trabajo en exteriores, la subordinación a los técnicos era clara: “se puede trabajar un número suficiente de horas extras para que el equipo técnico pueda realizar el rodaje previsto en el plan de trabajo”.

¹¹ Esta lucha tenía como objetivo asegurar una ventana de exposición frente a la importación de películas norteamericanas y de instituir un apoyo financiero estatal a la producción francesa. Esto llevó a la inauguración de un fondo de apoyo a la industria cinematográfica en 1948.

¹² André Blanchou, “Por una “verdadera”convención”, *Le Travailleur du film*, diciembre de 1937, Federación Nacional del Espectáculo, 65 J 52.

¹³ Una monografía de la patronal evoca la denuncia del convenio de los técnicos por parte de la patronal a fines de 1951, suprimiendo la cláusula del “equipo mínimo”(CNCF, 1954, p. 60).

¹⁴ La codificación de los incrementos salariales es el resultado de la ley del 25 de febrero de 1946 sobre la remuneración de las horas extraordinarias. Diario oficial del 26 de febrero de 1946, p. 1663.

¹⁵ El convenio colectivo nacional para los trabajadores independientes de los estudios de producción cinematográfica del 1 de agosto de 1960. *Legifrance.gouv.fr*.

Las primeras ocho horas suplementarias estarían sujetas a una “derogación general”, a cambio de aumentos definidos. Si bien estas jornadas de trabajo incluían límites, éstos señalaban su amplitud como norma: un máximo de doce horas al día, necesidad de un acuerdo entre el productor y los delegados de la producción más allá de las 48 horas de trabajo semanales y hasta 60 horas.

Esta revisión de los años 50 y 60 hace emerger una coherencia de la organización de los tiempos de trabajo,¹⁶ inscribiendo a las poblaciones objeto dentro de una codificación próxima. Mientras que la *Nouvelle Vague* establecía un paradigma de autor en la creación cinematográfica y que el rodaje en estudio entró en una fase de marginación (que duró aproximadamente hasta los años 1980), la práctica de tiempos de trabajo extensos en exteriores se normalizó en las diferentes convenciones aplicables. Además, la composición de los equipos se hizo más flexible, en función de la configuración artística, técnica y presupuestaria de cada proyecto. Si los técnicos, generalmente comprensivos delante de las demandas de los directores, aceptaron rápidamente estos cambios (DARRÉ, 1999), el consentimiento de los trabajadores se basó más bien en el respeto por los incrementos que les correspondieron por estas situaciones.¹⁷

Estas directrices se confirmarían más adelante, en acuerdos complementarios que especificarían los incrementos en el sentido de superar los niveles definidos por la ley, además de la revalorización periódica de los salarios mínimos.¹⁸ Estos aumentos permitirían la posibilidad de lograr acumulaciones significativas para los trabajadores, dando lugar a la duplicación o incluso la triplicación de salarios por determinadas horas trabajadas (horas suplementarias y/o trabajo nocturno y/o sexta jornada). Lejos de oponerse formalmente a la ampliación de la jornada laboral, esta evolución constituyó la base de la formación de una ética obrera orientada a la adición de primas. Es, por lo tanto, el principio del mérito el que se afirmó entre los trabajadores sobre la base de una referencia jurídica común: “trabajamos mucho, pero nos ganamos bien la vida”(dirigente sindical de la CGT, 2015). Sin embargo, ninguno de estos acuerdos llegó a extenderse, sea por el hecho de que las disposiciones relativas a las horas suplementarias, exorbitantes en relación con el derecho común, hacían imposible su extensión; sea porque los “productores se negaban a prorrogar el acuerdo”(dirigente sindical de la CGT, 2015). Tal como veremos más adelante, esta no ampliación tendrá repercusiones.

3. ¿EL RESURGIMIENTO DE UNA FLEXIBILIDAD ACEPTABLE (DESDE LOS AÑOS 80 HASTA LA ACTUALIDAD)?

Durante los años 80 se redefinieron en profundidad las condiciones de empleo de los equipos de rodaje. Por un lado, se normalizó un régimen específico de indemnización por desempleo para los trabajadores intermitentes del espectáculo, estabilizando las condiciones referidas a los ingresos entre dos empleos¹⁹ (CORSANI Y LAZZARATO, 2008). Por otra parte, mientras se desarrolló un sector de producción privada para la televisión (RANNOU, 1989), se decretó el financiamiento anual del cine francés y europeo por parte de las cadenas de televisión (BONNELL, 2006). Además de un conjunto de ayudas públicas y privadas, este potente dispositivo de financiación (y reforzado a partir del 2000 por otros, como los créditos fiscales),

¹⁶ Por su parte, los trabajadores de empresas de tirada están cubiertos por convenios de empresa.

¹⁷ Estos incrementos salariales traducen la ley del 25 de febrero de 1946 sobre la remuneración de horas suplementarias. Diario Oficial del 26 de febrero de 1946, p. 1663.

¹⁸ Acuerdo nacional del 29 de marzo de 1973: “Disposiciones especiales al convenio colectivo nacional del 30 de abril de 1950” y del “1 de agosto de 1960”. Archivos especiales.

¹⁹ A condición de haber completado una cuota de horas de trabajo el año anterior.

favoreció, en el largo plazo, un creciente volumen de producción, pero polarizado entre unas pocas superproducciones y grupo de películas de bajo presupuesto (ver recuadro N°3).

Sin embargo, esta evolución reforzó la formación de un vasto mercado de trabajo de equipos cinematográficos y audiovisuales (es decir, para la televisión), concentrado en gran medida en París y las zonas aledañas, lo que llevó a redefinir la problemática social. El tema del desempleo pasó a ser secundario. Por otra parte, dada la circulación de los trabajadores en diversos proyectos,²⁰ siempre que estuviesen integrados redes de captación permanentes (RANNOU, 1992), el cierre del mercado laboral a través de un carnet de identidad profesional limitado al cine perdería su sentido. Por el contrario, la cuestión del reconocimiento de las horas de trabajo efectuadas y su remuneración completa, pese a la variedad de presupuestos cinematográficos, constituirá un nuevo reto sindical para los trabajadores.

Recuadro N°3:

La polarización de la producción en el cine contemporáneo

La dinámica de financiamiento de la producción de películas de cine por parte de las cadenas televisivas condujo a una fuerte polarización de los presupuestos de películas. Cuando se reanudó la negociación colectiva en los años 2000, las películas de bajo presupuesto (menos de 4 millones de euros) representaban los dos tercios de la producción y el 20% de la inversión. “Es el sector de los bajos salarios, de difíciles condiciones de trabajo, de gastos generales del productor no pagados”(BONNELL, 2013, p. 21). Las películas de gran presupuesto, es decir, que superan los 7 millones de euros, son minoritarias. Entre ellas, unas pocas superproducciones (menos del 10% de la producción anual) concentran más de un tercio de las inversiones. Entre ambas, las “películas intermedias”, situadas entre los 4 y los 7 millones, y que tienen fama de reunir a las “películas de autor”, están a punto de desaparecer (alrededor del 2% de la producción) (CLUB DES 13, 2008).

3.1 *El significado cambiante de los convenios colectivos*

En la industria cinematográfica, la crisis de los acuerdos de los años 50 tuvo lugar a partir de los años 80, como uno de los efectos perversos de las obligaciones de financiación de las cadenas de televisión. En efecto, las cantidades asignadas dieron lugar a la creación de empresas de producción, que no estaban obligadas por los antiguos convenios porque no eran miembros de la cámara sindical de empresarios que los habían firmado. Para estas nóveles empresas, el convenio colectivo de 1950 (y sus cláusulas posteriores) parecía constituir una norma orientativa: “sirve como referencia para las empresas que no disponen de medios y que simplemente lo tomarán como un tope, al cual luego le aplican descuentos”(delegado general de la Asociación de Productores Cinematográficos, ex Cámara Sindical, 2014). “La gente cobra el 20% menos del salario nominal”, un nivel “al que están acostumbrados”(Primer yudante de dirección,²¹ 2015). En las producciones de bajo presupuesto, la caída podía llegar hasta el “50 menos, 80 menos. Llegó hasta el 80% menos, es decir, el 20% de lo estipulado, en producciones muy pequeñas, películas muy cortas”(ídem).

Esta práctica, los mínimos contractuales como de los límites máximos (en lugar de pisos) se acompaña de la no remuneración de la integralidad de horas efectuadas, que ha sido un tema recurrente en las entrevistas en profundidad llevadas a cabo con los profesionales en

²⁰ Finalmente el carnet fue derogado en 2009.

²¹ El primer ayudante de dirección se encarga de los estudios preliminares de la película, establece el plan de trabajo y lo ejecuta.

ejercicio. Algunas veces estas no remuneraciones se sustituían por soluciones fijas, sobre todo en el caso de los trabajadores. Esto ocurría en un momento en donde se habían extendido las largas jornadas de trabajo, que podían comprender hasta 60 horas semanales para un determinado número de cargos (en particular, los jefes de puesto), convirtiéndose en una práctica habitual, en contraste con el carácter de “excepcional” que revestía este tipo de jornada en la normativa.²² Por último, se acostumbraba a firmar el contrato de trabajo solo al final del periodo de trabajo, lo que conducía a una incertidumbre permanente por parte de los trabajadores respecto a la cantidad y duración de tiempo de trabajo que finalmente se realizaría. Todas estas prácticas se hallaban en el sector audiovisual, donde, a falta de acuerdos, las normas del cine habían sido la referencia durante mucho tiempo.²³ En este contexto, las reivindicaciones del sindicato sólo se concentrarán en el reconocimiento de las horas trabajadas y en el nivel de remuneración.

3.2 *En el cine: un desafío de negociación con apuestas contrastadas*

La dinámica de negociación partió del sector audiovisual, entre 1999 y 2007, para llegar al cine en una segunda fase. Por parte de los trabajadores, dos organizaciones se disputaron el liderazgo de las negociaciones: el Sindicato Nacional de Técnicos y Profesionales del Cine y la Televisión (SNTPCT) y la CGT. Este sindicato nació gracias a un grupo de técnicos que abandonaron la CGT en 1981 durante un conflicto con la Federación del Espectáculo (ZARKA, 2019b). En esa coyuntura, esta organización apoyó la demanda realizada por una parte de los sindicalistas a favor (ya) de una extensión del convenio del cine a la producción audiovisual (es decir, a la televisión), con el fin de homogeneizar las condiciones de remuneración en el conjunto de actividades que tenían como rasgo común el espectáculo grabado. Sin embargo, los técnicos se opusieron a esta demanda, entre los que se encontraban los mejor integrados en las redes de empleo y captación del cine. Estos técnicos defendían la diferenciación de ramas por género (ficción frente a flujo, es decir, emisiones de televisión) y por destino (cine vs televisión), con una primacía acordada a los largometrajes de ficción. Este conflicto condujo a la expulsión de estos técnicos, quienes entonces fundaron un sindicato estrictamente profesional. En cuanto a la CGT, estaba representada por varias organizaciones dentro de la categoría: técnicos, trabajadores del cine, directores y actores. Si bien desconocemos la cantidad de afiliados del SNTPCT y de la CGT, sus dirigentes reconocieron que el anclaje sindical de sus organizaciones se ha debilitado a lo largo de los años, en una actividad laboral que se ha visto fragmentada. Sin embargo, el SNTPCT ha conservado una clara legitimidad asociada a la élite de la profesión, al mismo tiempo que ha mantenido una línea corporativista intransigente. La CGT tiene por su parte una reputación “mas obrerista”. Por último, otro sindicato, afiliado a la CFDT, es reconocido como representativo, a pesar de tener una presencia muy débil en el ambiente.²⁴

Este conflicto sindical coincidió con la creación, a principios de los años 80, de una comisión paritaria (CMP) para el sector audiovisual, que reunía a representantes de los trabajadores y de los empresarios, así como a un representante del Estado (normalmente un inspector del trabajo). En principio, esta comisión debía negociar un convenio colectivo para el sector audiovisual. Los trabajos de esta comisión se encadenaron lentamente hasta 1999, al momento que una huelga general de una semana se desató en los escenarios, lo que condujo a un acuerdo sobre los salarios (dirigente sindical de la CGT, 2015). Este acuerdo se celebró

²² Este hecho, que me indican por primera vez la mayoría de los técnicos, fue confirmado por un inspector de trabajo de París en una entrevista realizada en 2018.

²³ Sin embargo, las cadenas de televisión pueden incluir disposiciones para los empleados intermitentes a los que contratan directamente, no a través de empresas de producción.

²⁴ Los criterios de representatividad vigentes en aquel momento dieron paso a otras organizaciones, también muy poco consolidadas y menos activas en las negociaciones: CFTC, CFE-CGC, CGT-FO.

entre los empresarios del sector audiovisual, la CGT y la CFDT. Un punto importante es que este convenio tuvo la particularidad de diferenciar los niveles salariales en dos escalas, una considerada como alta y que recoge globalmente los niveles mínimos aplicables en el cine, y otra como más baja y aplicable a las producciones menos dotadas económicamente. Este acuerdo, extendido en el año 2000, sirvió de base para la redacción de un convenio colectivo completo, firmado en 2007.

Este precedente impulsó la reivindicación de la ampliación de un convenio colectivo común para los trabajadores y los técnicos del cine. Bajo el control del Ministerio de Trabajo, se convocó a una comisión paritaria en 2005, en el camino trazado por la ley del 4 de mayo de 2004 que favorecía las derogaciones contractuales.²⁵ En cuanto al sector de los trabajadores, los sindicatos fueron los mismos que en el sector audiovisual. Los empresarios, por su parte, se dividieron en varias organizaciones diferenciadas, entre ellas, un sindicato que reunía exclusivamente los grandes grupos integrados,²⁶ y en el otro extremo, la agrupación de una multitud de pequeños productores. Entre estos dos extremos se encontraba la Asociación de Productores Cinematográficos (APC, que surgió del sindicato de productores de los años 30), que agrupaba a las empresas de diferentes tamaños y por esa razón se consideraba la organización más legítima para firmar un acuerdo. La APC desempeñó así un papel central en la configuración de las demandas de la patronal.²⁷

No obstante, el proceso fue más laborioso que en el sector audiovisual, ya que se extendió a lo largo de diez años, bajo un ritmo de una reunión mensual aproximadamente. Si bien permitió poner al día la lista de funciones referenciadas en el equipo, debido a la evolución de las funciones técnicas, por ejemplo, las tensiones se concentraron en el nivel salarial.²⁸ Sin embargo, esta cuestión adquirió un aspecto diferenciado según las partes interesadas. Las posiciones de principio fueron las siguientes: los pequeños productores vieron en la extensión de los salarios mínimos una amenaza directa sobre la viabilidad de sus producciones. Por tanto, no presentaron ningún interés en que se ampliara el convenio colectivo en el sector. Por el contrario, la APC pretendió adaptar las normas del convenio colectivo a la diversidad de presupuestos de las películas. Los grupos más concentrados, acostumbrados a producciones de grandes presupuestos donde se respetan los salarios mínimos, buscaron que la negociación concluyera cuanto antes. Tanto la CGT como la CFDT reconocieron la necesidad de cubrir las condiciones salariales de las producciones de bajo presupuesto. El sindicato nacional de técnicos se opuso a la renegociación de un convenio colectivo, considerando que sólo las películas bien financiadas eran legítimas, y que para ellos, el convenio colectivo de 1950 era aplicado de facto por los productores.

Sin entrar en los detalles del sinuoso camino seguido por esta negociación, nos concentraremos en su resultado: en enero de 2012 se firmó un convenio colectivo para la producción cinematográfica, inspirado en gran medida en el convenio anterior, donde los grandes grupos concentrados representaron a la patronal, y la CGT y el sindicato nacional de técnicos representó a los trabajadores. A partir de esta fecha, las organizaciones patronales no signatarias del convenio pusieron mucha energía en oponerse a la aplicación de un texto que consideraban que ponía en peligro la “diversidad” de películas, en particular aquellas “películas de autor” poco financiadas. Entre otras maniobras, propusieron un convenio alternativo, al

²⁵ Ley del 4 de mayo de 2004 relativa a la formación profesional permanente y el diálogo social, Diario Oficial del 5 de mayo de 2004, p. 7983, texto N° 1.

²⁶ Estos grandes grupos combinan la producción de películas, la distribución y la exhibición. Entre ellos se encuentran Gaumont, Pathé, UGC y MK2.

²⁷ Otras organizaciones patronales de diversos tamaños desempeñaron aquí un papel secundario.

²⁸ “Convención colectiva del cine: un desacuerdo que dura” *LesEchos.fr*, 15/05/2007.

diferenciar “tres sistemas salariales” según el presupuesto de la película, a cambio de ingresos diferidos en cuanto a la participación. También llamaron a un mediador del Ministerio de Trabajo quien se había mostrado desfavorable al texto firmado. De parte de los trabajadores, la respuesta fue dar a conocer las condiciones de trabajo en los escenarios, especialmente durante el festival de Cannes de 2013. Se puso en el tapete el no pago de las horas efectuadas, los cambios improvisados en la organización de los horarios de trabajo, y de forma más general, las exigencias insostenibles de ciertos directores, posibilitadas por la ausencia de normas claras que regulen las modalidades de trabajo.²⁹

Finalmente, si bien el acuerdo se prorrogó el 1 de julio de 2013, en octubre se introdujo una cláusula que flexibilizaba las disposiciones, ante la presión del director de Trabajo y de los productores opositores al texto. Un grupo de directores fue más allá al declarar su oposición a los textos firmados,³⁰ aunque previamente habían apoyado la integración de un “salario mínimo” para los directores en el acuerdo.³¹ Por otra parte, muchas asociaciones profesionales de técnicos, que se crearon durante el curso de la negociación colectiva,³² adoptaron una postura ofensiva en defensa de la prórroga. A través de un comunicado de prensa y una petición, “es incomprensible que los directores piensen que nuestros salarios son la causa de sus problemas, y nuestros derechos un obstáculo para su creatividad”.³³ Al actuar en apoyo de los sindicatos de trabajadores firmantes, los técnicos organizados lideraron la batalla por el convenio, en nombre del conjunto de la comunidad laboral (incluidos los obreros). Al principio de autonomía, exigido por productores y directores, se opuso un principio de igualdad, exigido por los trabajadores, que deseaban estabilizar su nivel de salarios, sea cual fuere el presupuesto de la película. Estas incertidumbres, que han llevado a recurrir a la justicia, retrasaron la ampliación definitiva del texto hasta el año 2015.

3.3 *La flexibilidad ampliada*

El nuevo convenio colectivo de la industria cinematográfica heredó en gran medida los acuerdos anteriores respecto de la formalización de las cualificaciones. Además, se flexibilizó aun más la gestión de la jornada laboral: el texto abandonó la referencia a la jornada de ocho horas, lo que permitió modelar las jornadas de rodaje, distribuyendo libremente las horas de trabajo dentro de un límite diario de 13 horas. Por lo tanto, es posible dejar más horas para la preparación algunos días, y más tiempo para el rodaje en otros. Las horas suplementarias se evalúan semanalmente, y se pueden realizar hasta 60 horas semanas con el aval de la inspección del trabajo. Finalmente, una cuota de una a cuatro horas, llamadas de equivalencia, son consideradas como horas de inactividad, y, por lo tanto, no son pagas.

Además de esta redefinición de la duración de la jornada laboral se agregó un mecanismo que permite derogar los salarios mínimos. Inspirado en el dispositivo existente en el sector audiovisual, el acuerdo incluyó una doble escala salarial, una de referencia y otra que propone un recorte, en el caso de las películas denominadas de la “diversidad”, es decir, cuyos presupuestos son inferiores a una determinada suma de dinero definido a lo largo de la

²⁹ “Una protesta contra las condiciones de rodaje de *La vie d’Adèle*”, LeMonde.fr, 23/05/2013.

³⁰ “Fausse route”, marzo de 2014, convention-collective-cinema.com.

³¹ Petición de SFR-CGT, ADDOC, Grupo 25 Imágenes y SRF por el salario mínimo de los directores y el reconocimiento de su estatus, www.adcine.com.

³² Asociación de ayudantes de dirección creada en 1998, de montadores en 2002, de guionistas en 2005, de directores de escena en 2006, de diseñadores de vestuario y sonido en 2009, de escenógrafos en 2012, de mezcladores en 2016, de asesores de escenario en 2018.

³³ “¡No, la convención colectiva del cine no es la causa de los problemas de los cineastas!” Abril de 2014, convention-collective-cinema.com.

negociación: las que disponen de menos de 3,66 millones de euros, es decir, más o menos la mitad de las películas. El acceso a los salarios reducidos depende del dictamen de una comisión paritaria que no debe afectar a más del 20% de la producción anual. Finalmente, la norma salarial fue triple (lo que recuerda al sistema salarial tripartito propuesto en su momento por los opositores), donde las películas con menores presupuestos no están sujetas a ninguna norma contractual (en ese caso se aplica el salario mínimo legal). Por tanto, es probable que el equipo en su globalidad se vea afectado por un recorte salarial que oscila entre el 6 y el 50% para los sueldos más elevados. Por otro lado, las horas suplementarias, muy apreciadas por los obreros, tienen un tope (lo que es parcialmente compensado por el aumento de los sueldos de base de los mismos obreros). Por último, la noción de equipo mínimo desapareció, aunque existen algunos salvoconductos para evitar la sustitución de un cargo de jefe por uno de asistente.

En su conjunto, este dispositivo contractual pretendía encontrar un equilibrio entre dos concepciones de equipo: por un lado, una masa salarial que pesa sobre la viabilidad de las películas, por el otro, un colectivo de trabajo cuya dedicación a un proyecto exige una justa recompensa económica. Posteriormente, los sindicatos de trabajadores constataron la ruptura de igualdad concedida a los empresarios. No obstante, vieron también la importancia que confiere la extensión de la nueva convención. En efecto, el carácter obligatorio del texto favoreció la visibilidad del trabajo, a través de un cálculo del tiempo de trabajo que, en principio, corresponde mejor a la realidad de la actividad. Además, el carácter oficial de las nuevas reglas salariales debería favorecer la discriminación del “grado a grado”. La grilla derogatoria no solamente es vista como un dispositivo para el decaimiento de los salarios, sino como una concesión que permite el pago de todas las horas, incluso en las pequeñas producciones. El propio director volvió al marco convencional, a pesar de la exaltación del “cine de autor” a lo largo de la negociación. El conjunto de estos aportes hizo posible que la flexibilidad formalizada por el texto fuera aceptable al momento de su instauración.

Luego vino el desafío de la aplicación del texto. En este sentido, el dispositivo derogatorio, supuestamente limitado a un periodo de cinco años, fue renovado y ha sido gestionado de manera discrecional por una comisión dominada por la patronal, debido a la división de los sindicatos de trabajadores. Un hecho remarcable es que la revisión del Código de Trabajo de 2017, que se suponía favorecía el establecimiento de normas legales empresa por empresa, no afectó su funcionamiento. Dada la flexibilidad de la convención colectiva aplicable, un acuerdo muy mayoritario vino a salvaguardar las disposiciones clave (salarios, aumento y organización de la jornada laboral), confirmando a la rama como espacio de regulación económica (SAGLIO, 1991). Por el contrario, nuestra investigación hizo emerger un sentimiento de escasez crónica de personal en los equipos, lo que ha llevado a un aumento en la intensidad del trabajo, sin respetar los periodos de descanso compensatorios, sean cuales fueren los presupuestos de las películas. Estas observaciones señalan la experiencia de un desafío del derecho renovado, abierto a nuevos plazos de negociación.

4. CONCLUSIÓN: UNA DISCONTINUIDAD DE DESAFÍOS DEL DERECHO

El recorrido que hemos propuesto sobre los desafíos del derecho en la producción cinematográfica no nos permite afirmar que este último, que supone proteger a los trabajadores, se haya debilitado en los años 70 por la precarización del trabajo, la flexibilización del empleo y/o el crecimiento del desempleo. El caso estudiado testimonia más bien una flexibilidad convencional, inscrita en los textos en el largo plazo. Sin embargo, esta flexibilidad cambia de

sentido en la historia, dando lugar a reivindicaciones discontinuas, dentro de una continuidad de la relación laboral como gramática del trabajo (DIDRY, 2016).

El punto de partida de nuestro análisis, en los años 30, se presentó entonces como un conflicto de normas, que remitió a culturas profesionales distintas y a la inscripción diferenciada de actores en una actividad económica: trabajadores que querían limitar su jornada laboral en nombre de un principio de igualdad contra productores y empresarios que valorizaban la autonomía organizativa de cada película. Este conflicto dio lugar a un acuerdo inestable, dependiente directo de las relaciones de fuerza locales. La normalización durante la posguerra de un derecho de la profesión, que fue un derecho derogatorio de un derecho común, ofreció una resolución a ese conflicto, confirmando la adaptación de las normas aplicables a una lógica de proyectos. Este dispositivo se adosó a un mercado profesional de técnicos, que garantizaba los criterios de progresión de la carrera, al mismo tiempo que apoyaba una lógica del mérito en la valorización de las horas de trabajo.

Esta singularidad en las normas de trabajo en el cine fue superada por el sector audiovisual en los años 80. El volumen de empleo no disminuyó, sino que creció al mismo tiempo que emergió un régimen de indemnización por desempleo para los trabajadores intermitentes de la industria del espectáculo. Pero la creciente diversificación del presupuesto de las producciones audiovisuales y cinematográficas, asociadas a las sociedades de producción, fomentó la variación en los niveles de remuneración. Esta dinámica, al mismo tiempo que sancionó la obsolescencia del carnet de identidad profesional, tendió a reducir los convenios colectivos existentes a tendencias indicativas. Respecto a la extensión de la jornada laboral, cuya flexibilidad aparece ahora aceptada, se trata sobretodo de hacerlas reconocer como efectivamente trabajadas. Frente a esta problemática, la solución adoptada en la negociación colectiva se apoyó sobre una doble lógica: por una parte, una adaptación de los niveles salariales a los presupuestos de las películas, y por otra parte, la prórroga como soporte legal. Si bien la adaptación de los salarios no es percibida como justa ya que rompe el principio de igualdad de puesto de trabajo a otro, es considerada aceptable, dada la situación anterior, la de los acuerdos informales y la arbitrariedad en materia salarial.

Los resultados de esta investigación parecen así justificar la idea de que la comprensión de las evoluciones del derecho del trabajo no puede solamente tener en cuenta la intención de los reformadores sucesivos del Código de Trabajo (proteger, flexibilizar, etc.). Esta comprensión también debe apreciar la forma en que los actores perciben el derecho aplicable en una situación determinada y los criterios de justicia movilizados en cada ocasión. Este enfoque permite así establecer un análisis matizado de los usos del derecho, así como los principios que hacen que estos usos sean aceptables o no. De esta manera se hace posible dilucidar en qué medida el resultado de una negociación colectiva revela o no “un acomodamiento razonable”(DUBET, 2013) entre las partes implicadas.

BIBLIOGRAFÍA

ADAM, Gérard y REYNAUD, Jean-Daniel, **Conflits du travail et changement social**, Paris, PUF, “Sociologies”, 1978.

ANDOLFATTO, Dominique y LABBÉ, Dominique, **Histoire des syndicats (1906-2006)**. Paris, Seuil, “XXème siècle”, 2006.

BERTIN-MAGHIT, Jean-Pierre, **Le cinéma sous l’Occupation**. Le monde du cinéma français de 1940 à 1946. Paris, Olivier Orban, 1989.

- BERTRAND, Nicolas y BENGHOZI, Pierre-Jean, “Stratégie individuelle ou mimétisme. L’organisation des studios de cinéma”. **Vingtième Siècle**, Paris, vol. 46, no. 2, 1995, pp. 84-97.
- BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Eve, **Le nouvel esprit du capitalisme**. Paris, Gallimard, 1999.
- BOLTANSKI, Luc y THEVENOT, Laurent, **De la justification. Les économies de la grandeur**. Paris, Gallimard 1991.
- BONNELL, René, **Le financement de la production et de la distribution cinématographiques à l’heure du numérique**. Paris, Rapport au CNC, 2013.
- BONNELL, René, **La Vingt-cinquième image. Une économie de l’audiovisuel**. Gallimard, Paris, 2006 (4ème éd.).
- BOUFFARTIGUE, Paul y BOUTEILLER, Jacques, “A propos des normes du temps de travail. De l’érosion de la norme fordienne aux normes émergentes”. **Revue de l’IRES**, n° 42, 2003.
- BLUWAL, Marcel, **Un Aller**. Paris, Stock, 1974.
- CASTEL, Robert, **Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat**. Paris, Fayard, 1995.
- Centre National de la Cinématographie (CNC), **Rémunérations des ouvriers et des techniciens dans la production cinématographique (Analyse qualitative)**. Paris, octobre 2007.
- Club des 13 (Le), **Le milieu n’est plus un pont mais une faille**. Paris, Stock, 2008.
- Confédération Nationale du Cinéma Français (CNCF), **L’Industrie du cinéma**. Société Nouvelle Mercure-CNPF, Paris, 1954.
- CORSANI, Antonella y LAZZARATO, Maurizio, **Intermittents et précaires**. Paris, Amsterdam, 2008.
- COUTROT, Thomas, **Libérer le travail. Pour la gauche s’en moque et pourquoi ça doit changer**. Paris, Seuil, 2018.
- DARRÉ, Yann, “Les créateurs dans la division du travail : le cas du cinéma d’auteur”, in Moulin, Raymonde éd., **Sociologie de l’art**, Paris, L’Harmattan, 1999 (1ère éd. 1986), pp. 213-222.
- DIDRY, Claude, **L’Institution du travail. Droit et salariat dans l’histoire**. Paris, La Dispute, 2016.
- DIDRY, Claude y SALAIS, Robert, “L’écriture des conventions du travail entre le métier et l’industrie : un moment critique. Les conventions collectives de 1936-1937”, in **Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau ?** Marseille, revue du CEREQ, 1993, p. 77-94.
- DOUY, Jacques et Douy, Max, **Décors de Cinéma. Un siècle de studios français**. Edition du Collectionneur, 2003 (1ère éd. 1993).
- DUBET, François, “Les principes de justice sont-ils contradictoires?”, in Michel Wieviorka éd., **Rendre (la) Justice**, Éditions Sciences Humaines, 2013, pp. 21-35.
- GREGOIRE, Mathieu, **Les intermittents du spectacle. Enjeux d’un siècle de lutte**. Paris, La Dispute, 2013.
- HUGHES, Everett C., 1996, “Licence et mandat “in **Le regard sociologique. Essais choisis**. EHESS, Paris, p. 99-106.

- JEAMMAUD, Antoine, “La règle de droit comme modèle”, **Revue interdisciplinaire d’études juridiques**, Bruxelles, vol. 25, n° 2, 1990, pp. 125-164.
- MARTUCCELLI, Danilo, “Les deux voies de la notion d’épreuve en sociologie”. *Sociologie*, vol. 6, no. 1, 2015, pp. 43-60.
- HUBERT-LACOMBE, Patricia, **Le cinéma français dans la guerre froide : 1946-1956**. Paris, L’Harmattan, “Champs Visuels”, 1996.
- LEFEUVRE, Morgan, **De l’avènement du parlant à la seconde guerre mondiale : Histoire générale des studios de cinéma en France (1929-1939)**. thèse de doctorat en Histoire du Cinéma, Paris 3, Université Sorbonne Nouvelle, Arts et médias, IRCAV, 2013.
- MARY, Philippe, **La Nouvelle Vague et le cinéma d’auteur. Socio-analyse d’une révolution artistique**. Paris, Seuil, 2006.
- MENGER, Pierre-Michel, **Portrait de l’artiste en travailleur. Métamorphoses du capitalisme**. Paris, Seuil/République des Idées, 2002.
- NICOLAS, Bertrand, “Logique d’entreprise ou logique professionnelle ? Pratiques syndicales des ouvriers du cinéma”, in Benghozi, Pierre-Jean et Delage, Christian, **Une Histoire économique du cinéma français (1895-1995). Regards franco-américains**, Paris. L’Harmattan, “Champs Visuels”, 1997, pp. 285-304.
- POIRIER, Mireille, “Négociation collective : arrêter le massacre. Première partie : La négociation collective, reflet des finalités du droit du travail”. **Le Droit Ouvrier**, n°775, 2013a.
- POIRIER, Mireille, “Négociation collective : arrêter le massacre. Deuxième partie : La négociation collective vecteur d’altérations en droit du travail”. **Le Droit Ouvrier**, n°777, 2013b.
- RANNOU, Janine, “Un système de réglementation professionnelle en crise : la carte d’identité professionnelle de la cinématographie”, **Formation emploi**, n°39, 1992.
- RANNOU, Janine, “L’audio-visuel, une profession en restructuration”. Marseille, **Bref**, Céreq, n°44, 1989.
- SAGLIO, Jean, “La régulation de branche dans le système français de relations professionnelles”. Paris, **Travail et emploi**, n°47, 1991, pp. 26-41.
- SALAI, Robert y STORPER, Michael, **Les mondes de production. Enquête sur l’identité économique de la France**. Paris, EHESS, 1993.
- WILLEMEZ, Laurent, **Le travail dans son droit. Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)**. Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 2017.
- ZARKA, Samuel, **L’équipe de cinéma. Genèse et portée de la qualification du travail dans la production cinématographique en France (1895-2018)**, thèse de sociologie, Paris, Conservatoire National des Arts et Métiers, 2019a.
- ZARKA, Samuel, “1981 : une recomposition syndicale dans l’audiovisuel et le cinéma”, **Le Mouvement Social**, vol. 268, n°3, 2019b, pp. 81-99.

Recebido em: 29/04/2021

Aceito para publicação em: 09/12/2021