

# Módulo Formativo sobre Derecho Colectivo del Trabajo para la Educación Sindical - OIT

Hugo Barretto Ghione

## índice

- I. **Marco General.**
- II. **Lo que puede aportar el cine a la comprensión de las relaciones colectivas de trabajo en un módulo de formación sindical.** II.1 Primer deber del formador: Necesidad de romper la hipnosis cinematográfica. II.2 Segundo deslinde: La interferencia de las circunstancias personales de los protagonistas en la situación laboral a examinar.
- III. **Un ensayo de módulo formativo a partir de la experiencia cinematográfica.** III.1 El surgimiento casi contemporáneo del cine y del Derecho del Trabajo. Una oportunidad para un primer ejercicio sobre *“La Salida de los Obreros de una Fábrica”*. III.2 Estructura de los ejercicios de formación sindical con base en la experiencia cinematográfica. III.3 Ejecución práctica de la metodología propuesta

## I. Marco General

De los Términos de Referencia sobre los objetivos del Proyecto COL/13/05/NOR se determina que *“es necesario brindar herramientas y medios de apoyo metodológico para la formación de los cuadros sindicales, que sean versátiles, atractivos y amenos, pues la educación no tiene por qué ser aburrida, monótona ni tediosa”*. Entre esos instrumentos se encuentra el cine, al que se considera un *“medio idóneo para generar la reflexión, el debate y el aprendizaje tanto autodidacta como facilitado en plenaria o grupos”*, proponiéndose así la realización de un *“módulo didáctico que brinde a las organizaciones sindicales de esos medios pedagógico”* cuyo objetivo general sea *“Contribuir al desarrollo de la capacidad sindical orientada al crecimiento y ampliación de la cobertura de la negociación colectiva”* y su objetivo específico *“Disponer de un módulo didáctico para la educación de jóvenes y adultos, que les sensibilice sobre la importancia de la afiliación, la negociación colectiva y en general sobre la militancia sindical”* y *“Brindar material de apoyo a los*

---

· Profesor Titular de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Director del Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de la República. Miembro del Comité de Redacción de la revista Derecho Laboral, fundada en 1948. Autor de diversos libros para OIT/CINTERFOR en materia de formación profesional y dialogo social .

*formadores y organizadores de las centrales sindicales, para los procesos de educación sindical”.*

En el caso de los cursos de formación del presente módulo, se trata de trabajar en la temática de la sindicalización y la negociación colectiva, componentes que, junto a la huelga, constituyen el contenido básico de la libertad sindical. La libertad sindical y la negociación colectiva son, como es sabido, derechos fundamentales de las personas que trabajan, recogidos por instrumentos normativos de la Organización Internacional del Trabajo (básicamente, los Convenios Internacionales N° 87, 98, 151 y 154) y en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, así como por otros Tratados Internacionales y dispositivos constitucionales de los Estados Parte.

La particularidad esencial de la libertad sindical es que se trata de un derecho que no se agota en una definición precisa, sino que el Convenio Internacional núm. 87 reconoce un contenido amplio, como el de afiliarse, constituir organizaciones de distinto nivel y administrarlas de manera autónoma, por lo cual el término que mejor engloba ese contenido multifacético – y de algún modo, indescriptible - es decir, llanamente, que se trata de un derecho a la “actividad” sindical (art. 3°) para la defensa del interés de los trabajadores (art. 10°).

Esta característica de ser un “derecho a la actividad” sindical hace que estemos ante una “libertad para” y no solamente una “libertad de”, lo que significa que el derecho a la libertad sindical presenta un extraordinario potencial para generar otros derechos: es una actividad que, en última instancia, crea otros derechos a través de sus instrumentos principales como son la negociación colectiva y la huelga.

La libertad sindical es, por tanto, según la expresa disposición de los art. 3° y 10° del Convenio, un “hacer” a favor de la defensa del interés de los trabajadores, y toda actividad sindical propositiva, reivindicativa, etc, que se desarrolle dentro de un marco de licitud, tiene la protección dimanante de tratarse de un derecho fundamental de las personas.

Esa propiedad de la libertad sindical, y más en general, de los derechos laborales, de pertenecer a la categoría de derechos humanos, adquiere todavía mayor visualización en el presente año, en que se cumple el centésimo aniversario de la Constitución mexicana de Querétaro, cuyo emblemático art. 123 incorporó por primera vez los derechos laborales en el nivel constitucional, alcanzando así un reconocimiento impensado en la perspectiva de un Derecho del Trabajo que se abría paso con mucha dificultad en medio de luchas gremiales en defensa de postulados básicos (limitación de la jornada, salario

mínimo, condiciones de salud y seguridad laboral, etc) desde el último cuarto de siglo XIX.

Siendo importante el reconocimiento legal y constitucional del Derecho del Trabajo, no puede decirse que su origen se encuentre en los marcos jurídicos emergentes del reformismo social de origen estatal; antes que eso, su nacimiento se encuentra en los fenómenos sociales derivados del conflicto social generados por el trabajo dependiente.

La organización sindical, la huelga y la negociación colectiva son antes que todo, respuestas de los trabajadores a las situaciones de injusticia e inequidad provocadas por el modo de trabajar bajo el capitalismo de la primera revolución industrial en adelante.

Esas reacciones autónomas se vieron enriquecidas y contextualizadas por otras provenientes del campo de la ideología (surgimiento de diversos tipos de socialismo), de la religión (encíclica *Rerum Novarum*, de 1891), de la política (partidos obreros) y finalmente, del Estado mismo, que fue paulatinamente reconociendo los derechos laborales en la normativa luego de un primer período de considerar ilegales y hasta delictivas ciertas figuras como la sindicalización y la huelga.

En la construcción dogmática, autores como Mario de la Cueva entendieron que las relaciones colectivas de trabajo estaban asentadas sobre un trípode formado por la organización sindical, la huelga y la negociación colectiva.

La consolidación del derecho del trabajo en el ámbito constitucional (1917) e internacional con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (1919) parecieron conducir las relaciones laborales hacia un tipo de funcionamiento receptor del pluralismo y el conflicto social dentro de ciertos parámetros que permitieron el progreso social hasta el último cuarto del siglo pasado.

Pero ese equilibrio se mostró inestable, y las circunstancias económicas, políticas y hasta tecnológicas hicieron que el modelo productivo estructurado bajo el taylorismo y el fordismo, asentado en la producción en serie, indiferenciada, estandarizada, con empleo típico (horario y salario fijo, trabajo en el local de la empresa, con contratos de trabajo por tiempo indeterminado), representación y negociación colectiva, seguridad social, entrara en crisis y consiguientemente, el sindicalismo, que había crecido bajo ese esquema, debió enfrentarse a unas condiciones diferenciadas de la realidad material que lo había alumbrado.

Sin negar a la negociación colectiva y al fenómeno de la organización de los trabajadores sus perfiles de derechos fundamentales desde el punto de vista jurídico, lo cierto es que un conjunto de desafíos impactan fuertemente en el

desarrollo de la actividad sindical en tiempos de globalización y tecnificación (ahora, robotización) de los procesos productivos.

Todos estos vectores pueden perfectamente apreciarse en algunos de los filmes que se proponen para este módulo didáctico: la diversidad de actividades que componen el contenido de la libertad sindical, el surgimiento y la evolución de las relaciones colectivas de trabajo, las contradicciones entre el interés subjetivo y el de la organización, los cambios que determinan las nuevas formas de organizar el trabajo y la producción, etc. Volveremos sobre este aspecto.

## **II. Lo que puede aportar el cine a la comprensión de las relaciones colectivas de trabajo en un módulo de formación sindical**

Parece fácil de admitir, como punto de partida, que las ventajas que presenta la cinematografía para la formación sindical radica en que se trata de un arte en estrecho vínculo con la realidad humana, a la cual representa en todas sus facetas, a tal punto, que en muchas ocasiones se recurre a actores no profesionales, y gente de pueblo se representa a sí misma en su cotidianidad. La cercanía en este caso es muy estrecha, puesto que se trata de personas que se representan en situaciones vitales, aunque en medio de una narración ficcional, lo que lo aparta del cine documental. Verdaderas corrientes estéticas emplean este recurso, que proporciona una aproximación a la vida misma, como ocurre con el caso del neorrealismo italiano desarrollado a partir de la segunda posguerra mundial en una experiencia que todavía tiene algunas expresiones en la actualidad.

La formación sindical puede nutrirse de medios familiares y corrientes que no siempre son percibidos en sus potencialidades y a menudo son, por el contrario, criticados como “medios de persuasión” y de alienación.

Esa experiencia ordinaria de sentarse frente a la tv o ir al cine encierra posibilidades que hay que explotar debidamente con objetivos emancipatorios. No se trata solo del cine, es cierto: otros terrenos del arte<sup>1</sup> pueden utilizarse como ejercicio crítico y a favor de la comprensión de la realidad del mundo del trabajo, de sus encrucijadas y problemas, complejidades y modos de resolución. Pero el caso del recurso a la experiencia cinematográfica parece más inmediato ya que el “medio” se encuentra al alcance de la mano (¡o del control o canalera!) sin necesidad de intermediación.

---

<sup>1</sup> Barretto Ghione, Hugo. Derecho del Trabajo y literatura. El poder directivo en tres relatos clásicos (2014). Cuadernillos de la Fundación Electra. Se trata de un análisis del poder directivo del empleador a través de tres relatos clásicos: “El Capote” de Gógol, “La Metamorfosis” de Kafka, y “Bartleby el Escribiente”, de Melville.

No es baladí señalar, además, que de esa manera se provoca, como “efecto secundario”, un acercamiento (y aprendizaje de un modo de ver) a una vertiente sustantiva de la cultura contemporánea como es el cine. Se cierra así un círculo virtuoso consistente en el empleo del cine para la comprensión y crítica de lo laboral, y a la vez, para conocimiento de ese medio como expresión artística.

La idea de incorporar al cine como parte de una estrategia formativa tiene antecedentes múltiples en la enseñanza del derecho, y más particularmente del derecho del trabajo.

Escuelas y Universidades europeas y latinoamericanas lo cuentan como método didáctico, en tanto su potencialidad, popularidad y aceptación permite su implementación como *módulo especial* de un programa lectivo preestablecido, o de manera más autónoma, bajo la forma de *seminario o ciclo temático*, que puede componerse del dictado de una clase de tipo magistral sobre alguno de los ejes principales del programa, que es paralelamente ilustrado con la exhibición de un filme acorde con el desarrollo efectuado. Algunas universidades, como la Católica de Perú, cuentan con una “cinemateca de Derecho del Trabajo” como apoyo a las actividades académicas; en otros casos, se desarrollan verdaderos seminarios sobre derechos sociales asociadas a un programa cinematográfico, como ocurre en la Universidad de Castilla – La Mancha en España y como en el pasado hemos trabajado en la Facultad de Derecho de la Universidad de la República en Uruguay.

## **II.1 Primer deber del formador: Necesidad de romper la hipnosis cinematográfica**

En otro lado hemos dicho que *“El espectáculo cinematográfico tiene un potencial muy marcado en lo emocional, generando una empatía que puede muy bien aprovecharse desde la perspectiva formativa. La referida empatía tiene que ver con el reconocimiento de situaciones comunes de la vida que pueden verse enriquecidas mediante el acercamiento múltiple y variopinto que configura a partir de las particularidades de la técnica cinematográfica (la concepción filmica, las opciones del director en cuanto al manejo del tiempo y el espacio, el montaje, etc)”*.<sup>2</sup>

En atención a la importancia del medio cinematográfico para el estudio de los fenómenos sociales, algunos autores han hablado del “*concepto imagen*”

---

<sup>2</sup> Barretto Ghione, Hugo. Comprender el Derecho del Trabajo a través del cine. El uso del cine como recurso didáctico (2011). Cuadernillos de la Fundación Electra, Montevideo.

(complementario del “concepto idea”, propio de la escritura)<sup>3</sup>, que se comporta como un disparador de “un impacto emocional que, al mismo tiempo, (dice) algo acerca del mundo”.

Lo paradójico del cine es que, siendo siempre ficcional, y apelando a la creación de mundos, situaciones y personajes ficticios, y generando una “empatía” inmediata con los protagonistas, y hasta una identificación con su peripecia, permite, no obstante, una reflexión sobre la realidad, a la que ilumina desde diversos puntos de vista (el del narrador, el del protagonista, el de otros personajes, etc), pese a no ser otra cosa que un enorme artificio y una “mentira” bien dicha y realizada.

La ambientación, la luz y la música también componen elementos que contribuyen a crear un determinado escenario, pese a su naturaleza claramente extra diegética, o sea, ajena a la realidad.

Pero ese conjunto de artificios conforman un tipo de realización correcta y verosímil de una situación, que pese a su carga de hipnosis y encantamiento del espectador, debe ser necesariamente desmontada y desvelada para dar lugar a la reflexión.

Hay por tanto una labor primaria del docente o formador, consistente en “desestructurar” la emoción que el filme provoca en el espectador, de modo de despertar la conciencia crítica y la reflexión sobre lo que se mira.

Es necesario, por tanto, implementar el llamado *distanciamiento* del espectador respecto del objeto del relato, de la trama y de la consiguiente carga emotiva.

Al desmontar los mecanismos emotivos mediante el llamado de atención del instructor o formador para romper el hipnotismo del espectador y reiterarle sobre la circunstancia de que sólo se trata de un filme, como si permanentemente se dijera o alertara acerca de que **“Ud está viendo una película, no se comprometa”**, el módulo de formación adquiere la cabal significación que tiene, como es ser parte de un objetivo pedagógico, y no como mero pasatiempo visual.

**Parte de ese mecanismo de alerta al espectador, de modo de no perder la perspectiva de que se está en medio de una actividad formativa, es la de plantear por el formador las consignas y preguntas del ejercicio ANTES del inicio de la exhibición, de forma de preparar al participante para que no se sumerja meramente en la trama de los acontecimientos relatados.**

Si el planteo de las consignas se hiciera después de la exhibición del filme – hay quienes utilizan ese mecanismo – se corre el riesgo que el relato

---

<sup>3</sup> Cabrera, Julio. Cine: 100 años de filosofía. Una introducción a la filosofía a través del análisis de películas (2008). Gedisa. Barcelona

presentado hubiere atrapado de tal modo al espectador que no le permitiera mantenerse vigilante y distanciado de la trama y la circunstancia de los personajes, anulando así toda posibilidad de crítica y comprensión de la realidad laboral, situada necesariamente “fuera” del espacio ficcional.

## **II.2 Segundo deslinde: La interferencia de las circunstancias personales de los protagonistas en la situación laboral a examinar**

Hay un segundo aspecto a considerar para hacer del cine una herramienta de estudio y comprensión de las relaciones laborales, y más precisamente de la libertad sindical como es del caso.

La cuestión radica en que los temas laborales objeto de tratamiento no aparecen singularizados como si se tratara de un documental, sino que se presentan en medio de otras circunstancias de la vida de los personajes de un filme.

El cine tiene una naturaleza interdisciplinar, ya que muestra lo laboral en forma semejante a como aparece en la realidad, o sea, un fenómeno fundido e indiferenciado en un determinado contexto vital del protagonista; a veces solo un punto de vista desde el cual observar la realidad, pero nunca una perspectiva incontaminada.

**En el debate posterior a la exhibición, justamente, la tarea de discernimiento que el formador debe inducir en el espectador debe hacer posible el deslinde de los contenidos de interés para el estudio de las relaciones laborales en su dimensión colectiva, como se plantea en este módulo, de aquellos otros contenidos que son simplemente anecdóticos y que hacen a la vida de los personajes, o a historias laterales o paralelas que aparecen en el filme.**

*Como en la vida misma, la situación laboral que se narra en una película (una huelga, un despido, etc) no aparece en “estado puro”, sino que se muestra como parte inescindible del contexto social, familiar, emocional, etc, de los personajes.*

Esta característica del relato cinematográfico, lejos de constituir un obstáculo, se presenta como una oportunidad de ejercer la crítica y el análisis de las condiciones objetivas y subjetivas del mundo del trabajo: en concreto, **también en la realidad aparece el trabajo como un elemento en fuerte y profunda interacción con el contexto de las circunstancias personales, profesionales y familiares, generando un proceso continuo de interferencias, en las que el trabajo penetra capilarmente las realidades humanas.**

Los filmes que se proponen para este módulo evidencian estos asertos y permiten apreciar la utilidad que tiene ese *continuo de aconteceres laborales y personales* que se asimilan a la realidad de los espectadores y constituyen así instancias inestimables para su uso didáctico.

Algunos ejemplos son elocuentes de lo expresado: “*Dos días y una noche*” es quizá uno de los más evidentes, en la medida que, precisamente, ese es el tema del filme: la circunstancia individual de cada uno de los trabajadores en diálogo con la protagonista ponen por delante elementos de su cotidianidad para entrelazarlos y explicar sus opciones laborales, casi siempre contrarias a la solidaridad del colectivo; “*Los Compañeros*”, por su parte, es casi un recorrido cronológico de la toma de conciencia de la injusticia social, personal y colectiva, ambientada en una fábrica textil en Turín a fines del siglo XIX; “*En un mundo libre*” puede también ser vista como una dilemática forma de encarar la desigualdad e injusticia consiguiente desde el destino personal y no desde los desafíos colectivos.

No deben pasar desapercibidos los aportes que la técnica cinematográfica misma aporta a la caracterización de los personajes y los ambientes.

El fenómeno del poder es quizá uno de los más interesantes para ser apreciado cinematográficamente. Algunos recursos visuales se han hecho clásicos para destacarlo, como el enfoque contrapicado (situando la cámara por debajo del nivel de la vista) de forma de dar la impresión de omnipotencia; la multiplicación de la imagen del poderoso magnate cuando pasa a través de un pasillo poblado de espejos (en ambos casos empleados por Welles en “*El Ciudadano*”); la magnitud distorsionada de la puerta que se interpone al acceso a la Ley, en la parábola de Kafka representada en el filme “*El Proceso*” (Welles, 1962). “*Metrópolis*” (F. Lang, 1927), pone en blanco y negro la dicotomía poder/disponer en sus primeros tramos, cuando se muestra al proletariado viviendo en un espacio subalterno, en el nivel más bajo de la arquitectura urbana, una metáfora a la que ha recurrido la novelística también.

### **III. Un ensayo de módulo formativo a partir de la experiencia cinematográfica**

#### **III.1 El surgimiento casi contemporáneo del cine y del Derecho del Trabajo. Una oportunidad para un primer ejercicio sobre “La Salida de los Obreros de una Fábrica”**

Resulta curioso constatar la contemporaneidad del nacimiento del cine y del Derecho del Trabajo, ya que ambos podrían fecharse sobre fines del siglo XIX: luchas sociales y respuestas del sindicalismo a la explotación del trabajo, por



un lado, y “descubrimiento” por parte de los hermanos Lumiere del cinematógrafo por otro lado, sumando a ello la evolución posterior, también en paralelo: maduración normativa en las primeras décadas del siglo XX mediante el dictado de leyes obreras y constitucionalización e internacionalización del Derecho del Trabajo por un lado, y aparición de los primeros filmes clásicos, fundamentalmente del expresionismo alemán (Murnau y Lang y Griffith en EEUU).

A este dato histórico no suficientemente advertido todavía, ha de sumarse que el que es considerado el primer filme de la historia, producto de la audacia de los hermanos Lumiere, toma precisamente un tema laboral: la salida de los obreros de una fábrica.

Para hablar del film *La salida de los obreros de la fábrica* es necesario hablar antes de sus directores, Los hermanos Lumière.

Auguste y Louis Lumière nacieron en Besançon el 19 de octubre de 1862 y el 5 de octubre de 1864, respectivamente, en el seno de una familia de pequeños industriales. En 1870 la familia se trasladó a Lyon, donde su padre abrió un estudio fotográfico en el que ambos trabajaron. La curiosidad de los hermanos por las llamadas “fotografías animadas” se disparó a principios de 1894, oportunidad en que entraron en conocimiento del kinetoscopio, un antecedente del cinematógrafo, mediante el cual merced a un visor, era posible contemplar una película. El paso a su proyección en una pantalla no era otra cosa que la consecución del descubrimiento hacia otros desarrollos.

La solución técnica fue hallada finalmente ese mismo año, y los pioneros se apuraron a patentarlo al año siguiente, rodado la primera película de la historia del cine que se tituló como *La salida de los obreros de la fábrica* (a la sazón, es la salida de una fábrica de su padre en Lyon), proyectándose en marzo de 1895 en París.

Se trata de unos segundos tan sólo, en que se abren las puertas de una planta industrial de la que emergen los trabajadores que finalizan su jornada laboral muy formalmente ataviados, pudiéndose observar gran cantidad de personal femenino, mostrándose mediante un plano fijo. La escena es rica en detalles, tanto en la composición ya anotada del personal como en el dinamismo que se genera la rapidez con que se abandona el lugar de trabajo, la presencia de los perros, los medios de locomoción (un carruaje, bicicletas).

Se ha señalado que existen tres versiones de este film, pero la más conocida es la tercera, en la que todas las personas salen de la fábrica y se cierran las puertas al terminar la película. Como podrá observarse, la primera versión se distingue de las anteriores porque las personas van vestidas de forma diferente. Esto se explica porque los hermanos Lumière para rodar la segunda y tercera versión pidieron a sus trabajadores que fueran a la fábrica un domingo después de ir a la iglesia y se ve cómo todos estaban bien vestidos, mientras que en la primera versión salen con ropas más sencillas. Es notable en este punto cómo el aspecto documental del filme se ve intervenido decisivamente por los “directores”, que modifican así el sentido del filme,

haciendo más “amable” la realidad laboral de fines del siglo XIX, en una especie de manipulación “ideológica” de la imagen.

La comparación entre las tres versiones de la salida de los obreros de una fábrica, que duran menos de dos minutos en su totalidad, bien puede emplearse como un primer ejercicio del curso, a la vez que se contempla este verdadero monumento del vínculo entre cine y trabajo.

En este enlace se pueden ver las 3 versiones de la película:

<http://www.youtube.com/watch?v=BO0EkMKfgJI>

Esta no suficientemente advertida sustanciación entre cine y trabajo en el origen de ambos fenómenos parece una proximidad que explica el tratamiento que del tema laboral ha hecho la cinematografía en todo su desarrollo posterior al punto de hacer inabarcable cualquier intento de inventariar los filmes de esa temática más o menos explícita.

Así, los derechos básicos de los trabajadores recogidos en la *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT (1998)* y el concepto mismo de *Trabajo Decente* pueden ser apreciados con relativa facilidad en una veintena de filmes de variada procedencia en lo formal y en lo cronológico. La libertad sindical, la negociación colectiva, la discriminación laboral, el trabajo infantil, el desempleo, constituyen contenidos que bien pueden ser “vistos” a través de filmes como *Recursos Humanos* (Cantet, 2000), *El Método* (Piñeyro, 2005), *La Huelga* (Eisenstein, 1924), *Los Compañeros* (Monicelli, 1963), *Los Lunes al Sol* (León de Aranoa, 2002), etc. Tiempos y escuelas diversas para abordar y analizar el fenómeno del trabajo con gran provecho formativo.

### **III.2 Estructura de los ejercicios de formación sindical con base en la experiencia cinematográfica**

La guía a seguir para la formulación de actividades de formación sindical a partir de la experiencia cinematográfica debe incluir:

- a) Una propuesta temática, que en el caso, está determinada por los TOR en Negociación Colectiva y Organización Sindical, con lo cual este aspecto no será objeto de tratamiento: ya viene dado por el objeto mismo de la consultoría;
- b) Una selección de los filmes, que podrán exhibirse en su totalidad o parcialmente, de acuerdo a la metodología a emplear. En nuestro caso, se entiende pertinente la exhibición total de cada uno de los filmes, puesto que de esa manera se cumple con los objetivos ya reseñados, y se brinda la posibilidad de conocer en toda su magnitud la obra de arte

en sí misma, que es también parte de los resultados formativos esperados;

- c) Cada uno de los filmes debe ir acompañado de una pequeña ficha que deberá entregarse previamente a los participantes, de modo de ofrecer una información mínima acerca de lo que va a verse (importancia de la realización cinematográfica, características generales del director y eventualmente de la corriente estética del filme, etc);
- d) Planteo previo y por escrito de la consigna, preguntas y temas a desarrollar luego de la exhibición;
- e) Plenario y discusión guiada por el formador sobre las consignas y temas anunciados.

### **III.3 Ejecución práctica de la metodología propuesta**

Antes que mayores desarrollos teóricos de la propuesta, corresponde trabajar directamente en un programa que permita su ejecución más o menos inmediata en las actividades de formación sindical.

El programa de curso que seguidamente se expone sigue la guía o estructura indicada en el III.2.

- a) *El conflicto industrial y el origen del Sindicalismo y la negociación colectiva. Huelga y autoregulación*

#### **Los compañeros (Italia, 1963)**

El filme de Mario Monicelli, fallecido a los 95 años en 2010, que había empezado su trayectoria tempranamente, es uno de los autores clásicos del cine italiano. Además de **Los Compañeros**, corresponde recordar **La Armada Brancaleone** (1966) sobre los avatares de un caballero en la región italiana en época medieval, en clave de comedia. **Los Compañeros** resulta un ejercicio ideal para comprender el surgimiento del sindicalismo, la negociación y el conflicto. Tiene ese aire neorrealista que le presta una expresión ideal para desarrollar la trama, ya que en parte está protagonizado por actores no profesionales.

Una serie de elementos son sumamente interesantes para su uso didáctico y para plantear como ejercicio:

- Detallar el ambiente fabril que se muestra en las primeras imágenes;
- Señalar el tipo de organización del trabajo que aparece en esas imágenes;

- Indicar si existían condiciones de salud y seguridad laboral adecuadas, identificando las características físicas del ambiente de trabajo;
- Identificar los principales perfiles y argumentos del debate entre los obreros sobre la mejor manera de responder al problema (p. ej. intentos de mutualismo – ayuda mediante colectas al compañero – para luego ir ganando en conciencia. Señalar las distintas etapas que siguieron los trabajadores hasta desembocar en la decisión de la huelga);
- Reflexionar en torno al papel de la mujer: en uno de los debates, se dice que la representación obrera ante los jefes es asunto de los hombres, pese a que el personal incluye trabajo femenino. Reflexión en torno a las actitudes posteriores de la mujer como parte de la representación obrera;
- Detallar el proceso de negociación con el empleador: juego de poder en la entrevista con el ingeniero y actitud de los mandos medios;
- Papel del intelectual o asesor del sindicato (el profesor, papel desempeñado por Marcello Mastroiani). ¿Promueve la actividad sindical? ¿bajo qué mecanismos? ¿no es su incidencia desorbitante?
- ¿Cuáles eran los temas conflictivos a la interna del sindicato tal como se observa en las reuniones y asambleas?
- ¿Cuáles de las situaciones que observó en el filme ha vivido en su organización, cuáles han sido los argumentos empleados y cómo pudo resolverse?

*b) Nuevas formas de organizar el trabajo y de negociar. Desafíos del sindicalismo.*

### **Recursos Humanos (Francia, 1999)**

Se trata de un filme de Laurent Cantet que es, como el caso de **Los Compañeros** de Monicelli, una especie de curso de Derecho Colectivo del Trabajo en imagen, aunque si bien abordan el fenómeno del sindicalismo desde dos perspectivas temporales muy diversas, y en ello radica la importancia de apreciar estos filmes de manera secuencial.

Así, con **Los Compañeros** puede apreciarse el surgimiento del sindicalismo a partir de una organización del trabajo asentada en la fábrica de fines del siglo XIX y el modo de producción fordista, que nucleaba a gran cantidad de

trabajadores sometidos a similares condiciones y carga de trabajo y de precariedad laboral en lo atinente a la salud y seguridad, mientras que en el caso de **Recursos Humanos** puede apreciarse que la fábrica de fines del siglo XX ha cambiado en su aspecto físico (modernidad, mayor luz y limpieza, etc) con el aditivo que, la aplicación de nuevas tecnologías en la organización de las tareas y la producción, pone en crisis el sindicalismo venido de la época de **Los Compañeros**.

Entre ambos filmes, se asiste al surgimiento del sindicalismo, su afirmación, y una parábola que termina en la crisis del modelo.

La película de Cantet vincula elementos de interés para un curso de las características como el presente, por la serie de cuestiones que puede despertar a la reflexión y el debate.

Entre las consignas a plantear a los participantes de manera previa a la apreciación del filme se señalan:

- Compare el ambiente y las características de organización de trabajo en la fábrica que se muestra en Los Compañeros y en la que se puede observar en Recursos Humanos;
- ¿Cuál es la incidencia de la formación profesional en el sindicalismo?
- ¿Cuál es la incidencia de los nuevos métodos de gestión del personal en la organización sindical?
- ¿Cuáles son las mejores formas que dispone el sindicalismo para enfrentar el desafío de las nuevas formas de organizar el trabajo que se muestran en el filme?
- ¿Qué opinión le merece el mecanismo que implementa la gerencia de la empresa para consultar la opinión de los trabajadores? ¿Cuál es la mejor forma que dispone el sindicalismo para enfrentar esa situación que se observa en el filme?
- ¿cómo muestra el filme al sindicato de empresa? ¿Cuáles son las distintas posiciones que aparecen en la interna sindical? ¿a que puede deberse y cuáles son los argumentos de esas distintas posiciones que tienen las dos tendencias sindicales que se muestran?
- ¿ha tenido que enfrentar situaciones similares a la del filme en su sindicato? ¿Cuáles son los elementos que han tenido en cuenta para resolver y cómo lo han resuelto?

c) *Estrategias del sindicalismo y huelga*

### ***Todo va bien (Francia, 1972)***

La filmografía de Jean – Luc Godard es sinuosa, variada y siempre vanguardista. Ha sido uno de los principales directores de la llamada Nouvelle Vague, una corriente francesa de los primeros años sesenta del siglo pasado que alteró los modos de filmar generando ciertas rupturas en el plano del rodaje, al emplear la cámara en mano o en el mismo montaje, al optar por encuadres no tradicionales. En el caso, sitúa la acción a posteriori de la revuelta estudiantil de mayo de 1968 y los debates todavía no acallados sobre la actitud de cierta izquierda política y sindical que se mantuvo al margen del movimiento. Un grupo de trabajadores ocupa una empresa, dentro de la cual queda atrapado el gerente y una pareja que deberán sufrir las dificultades e imposiciones de la conducción del movimiento huelguístico, en pugna con el sindicato clásico.

Los siguientes elementos pueden ser parte de la consigna a plantear en forma previa:

- Cuál es la índole y los contenidos del debate que se genera entre el movimiento de huelguistas y el sindicato de empresa?;
- Señale si los huelguistas siguen algún procedimiento legal o formal para declarar la huelga. Indique su opinión respecto de si el ejercicio de la huelga debe estar fijado en un procedimiento legalmente establecido o si es más pertinente la autodeterminación por el sindicato;
- ¿La ocupación del lugar de trabajo es parte de la huelga? ¿Qué dice al respecto el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo? (en este caso, conviene poner a disposición del participante las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical en su recopilación actual del año 2006);
- Señale las similitudes y diferencias de su organización sindical cuando ejerce medidas de lucha gremial respecto de las que se observan en el filme.

*d) Organización de la producción tercerizada, migración y sindicalismo*

### ***En un Mundo Libre (Gran Bretaña, 2007)***

Ken Loach es, como Cantet, un director que se nutre de los problemas sociales y laborales en clave fuertemente crítica, lo que lo hace un autor ideal para módulos como el presente. Casi toda su filmografía sobre cuestiones laborales

está referida a los problemas derivados de la desregulación, la flexibilidad y más general, a las consecuencias de las políticas neoliberales.

**En un Mundo Libre** trata el tema de la precariedad y la discriminación laboral a través de mecanismos de contratación por empresas de servicios temporales. Típico ejemplo del cine social, enfoca la transformación de una empleada rebelde despedida a causa de resistir instancias de acoso laboral, en una “prospera” empresaria de una pequeña empresa de trabajo temporal que emplea inmigrantes. El proceso de cambio de mentalidad de Angie, la protagonista, las formas de operar de la contratación por suministro de personal y la sujeción social y laboral en que se encuentran los migrantes aparecen como algunos de los temas posibles de reflexión y análisis.

Aspectos de interés a trabajar en grupo mediante la entrega previa de estas u otras consignas o preguntas a los asistentes:

- ¿Cuáles son las razones estructurales por las que en la situación que muestra el filme no aparece la alternativa sindical como respuesta de los trabajadores ante: a) el acoso sexual que sufre la protagonista; y b) la explotación que sufren los trabajadores;
- ¿Por qué entiende Ud que la protagonista no acudió a la denuncia de su situación de acoso y resolvió su situación laboral por la vía de agudizar la explotación de los trabajadores? ¿cuáles son los elementos de la cultura contemporánea o de la sociedad que hacen que la protagonista tome esa opción?
- ¿Qué acciones debería tomar el sindicato para evitar que los trabajadores tomen opciones como la que muestra el filme adopta la protagonista?
- ¿Cuáles son los mecanismos y estrategias sindicales que ud entiende pertinentes para enfrentar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes?
- ¿conoce situaciones como la que se detalla en el filme en su realidad laboral? ¿Cuál es la conducta de los organismos de inspección laboral de los organismos competencia? ¿Cuál es la estrategia del sindicalismo y sus resultados? ¿existe al respecto alguna estrategia del sindicalismo a nivel internacional que se haya implementado?

e) *Dilemas individuales y conciencia colectiva*

**Dos días y una noche (Francia, 2014)**

Esta película de Jean – Pierre y Luc Dardenne, autores reconocidos por sus preocupaciones sociales retratadas en sus obras, presenta el dilema al que se ve sometida la protagonista, Sandra, una obrera que ha sido “elegida” para ser despedida ya que el resto de sus compañeros debieron optar por votación entre despedirla y mantener una prima de mil euros o mantenerla en el puesto de trabajo y perder ese beneficio salarial. El dato previo es que durante una licencia por enfermedad el turno de Sandra se cubrió por sus compañeros, lo que dejó en claro que podría prescindirse de la misma cobrando una prima anual por ese plus de trabajo, lo que despierta actitudes egoístas de quienes ven una oportunidad de mejorar su ingreso a costa de la pérdida de la fuente laboral de Sandra.

El descarnado individualismo de los obreros contrasta con la solidaridad espontánea de **Los Compañeros**, el filme de Monicelli, señalando así un cambio de época que convendrá advertir en la discusión con los participantes. El destino individual de Sandra es complejo, como también lo era el de Angie, la protagonista de **En un Mundo Libre**; en ambos casos las peripecias personales se entrecruzan con las decisiones laborales.

Sandra deberá emplear el fin de semana para convencer a sus 16 compañeros que el lunes cambien el voto y le permitan mantener el trabajo.

Algunas de las consignas y preguntas a ser formuladas a los participantes podrán consistir en:

- Identifique las razones que cada uno de los trabajadores expone a Sandra en relación con la votación sobre su puesto de trabajo;
- Realice un ejercicio crítico respecto de cada una de las razones que aducen los trabajadores, evaluando el peso de la argumentación;
- Identifique los valores puestos en juego y los modos de resolver los problemas en el eje individualismo/solidaridad;
- Analice si las razones que se oponen a la protagonista pudieran tener alguna resolución desde la organización sindical;
- Indique si la disyuntiva mantención del empleo/mantención del salario puede ser objeto de negociación colectiva y cuáles son las alternativas que podrían plantearse en una eventual mesa de negociación;



- Relate si Ud conoce situaciones que se hayan planteado en su realidad laboral del tipo de las observadas en el filme;
- Reflexione acerca de las estrategias y los medios que puede contar su sindicato para no caer en situaciones como las que relata el filme

## **Fichas Informativas de los filmes y directores para los Participantes**

### **MARIO MONICELLI**

Director de cine italiano, fallecido en 2010 a los 95 años, uno de los autores clásicos de esa cinematografía. Su primer filme, un cortometraje, data de 1934. En "Los Compañeros" relata una historia que retrata el surgimiento de las reivindicaciones obreras, el sindicalismo, la negociación y la huelga en una fábrica de Turín de fines del siglo XIX, que puede considerarse un verdadero ejemplo de cómo estudiar la evolución de estos temas a través de la imagen fílmica.

En la historia aparece con un papel relevante el famoso actor Marcello Mastroiani, pero muchos de quienes participan no son actores profesionales y son trabajadores que se representan a sí mismos. El empleo de actores no profesionales, el ambiente de pobreza, el estilo casi a modo de documental, el compromiso y crítica social, el mostrar la realidad "tal como es" y la intención de transformarla así como el blanco y negro de la imagen aproximan el filme a la estética del llamado "neorrealismo" corriente del cine italiano que emergió en la segunda posguerra de la que Monicelli no formó parte, ya que muchos de sus obras fueron comedias, en las que dirigió a los actores más importantes de los años sesenta y setenta.

### **JEAN LUC GODARD**

El francés Godard es identificado con la corriente cinematográfica de la "Nouvelle Vague" o nueva ola, que surgió en ese país a comienzos de los años sesenta del siglo pasado. Se trató de una manera de filmar que procuraba centrar en el director la responsabilidad de la creación cinematográfica, buscando la autenticidad y el contacto con la vida misma mediante la improvisación, la espontaneidad y minimizando la utilización de elementos artificiales como la iluminación, por lo que se filmaba preferentemente en exteriores, contribuyendo así a que se tratara de un cine de bajo presupuesto. El uso de equipos fácilmente portables hizo que pudieran emplearse ambientes naturales, donde el ojo de la cámara "persiguiera" a los actores a su paso, dando lugar a una tomas con mucho movimiento. La idea de base del movimiento *no fue contar nuevas historias, sino contar las mismas tramas pero de manera diferente: más que en los contenidos, la originalidad de la nueva ola fue en la forma de filmar.*

En el caso de Godard, como puede apreciarse en “Todo va Bien”, el autor hace resaltar que se trata de una filmación, evadiendo la intencionalidad de pasar desapercibido como director: Los planos son de conjunto abarcando más de un ambiente, lo que lo aleja de toda pretensión realista, aunque permite que el espectador pueda observar el desarrollo de la acción en locaciones contiguas. La película es paradigmática del radicalismo político de Godard de los años setenta, cercano al maoísmo después de la revuelta estudiantil de 1968, que llegara al extremo de reclamar “un cine revolucionario para espectadores revolucionarios”. No obstante en esta oportunidad recurre a actores muy cotizados en ese momento, como Yves Montand y Jane Fonda, evolucionando posteriormente hacia una fuerte autocrítica de su ideología y hacia un cine más convencional desde el punto de vista temático, pero sin abandonar el vanguardismo desde el lado de la realización fílmica.

“Todo va Bien” es un buen ejemplo de su simpatía por los movimientos de izquierda por fuera de los partidos y encuadres tradicionales, en tanto el comité de huelga se sitúa al margen del sindicalismo existente en la empresa, combatiéndose mutuamente y sin posibilidades de unificación de los puntos de vista y menos aún de las estrategias de lucha.

### **KEN LOACH**

El director inglés fue estudiante de Derecho pero hacia mediados de los años sesenta comenzó a registrar en películas semi documentales las injusticias sociales, comprometiéndose políticamente y registrando en su producción las luchas de los trabajadores, las huelgas y la historia misma del movimiento laboralista británico. Mantuvo una actitud muy crítica ante las políticas neoliberales de Margaret Thatcher en los años setenta, acentuando sus posiciones de izquierda, anticapitalistas, y su simpatía con los oprimidos.

En particular, en “En un Mundo Libre”, aborda un tema esencial y contemporáneo, que hace a la explotación del trabajo migrante en empresas de suministro de mano de obra y a la ausencia de alternativas de lucha colectiva que pudiera morigerar unos destinos individuales condenados a la pobreza y vulnerabilidad.

El filme es más sombrío todavía si se tiene en cuenta que la protagonista, Angie, sufre un episodio de acoso sexual en una empresa suministradora en la que trabaja empleando migrantes, pero de un modo sorpresivo, al desvincularse, no se le ocurre otra cosa que generar un emprendimiento propio en el mismo giro, utilizando mano de obra de indocumentados, demostrando así absoluta insensibilidad y cayendo en extremos difíciles de prever.

Junto a los hermanos Dardenne y a Laurent Cantet, Loach constituye un grupo de cineastas de realismo social crítico europeo, pero desde una postura más comprometida y radical que el resto.

### **JEAN – PIERRE Y LUC DARDENNE**

De origen belga, los hermanos Dardenne son animadores actuales de la escena cinematográfica europea, con filmes de contenido social pero de un aire más poético e indirecto que Ken Loach, el director británico autor de “En un Mundo Libre”.

No obstante, en “Dos Días, una Noche”, el tema del individualismo y egoísmo extremo, las políticas empresariales de ajuste sin considerar las consecuencias personales y sociales, aparecen con total nitidez y sin ambages, profundizando así la línea crítica antedicha.

Sandra, la protagonista, deberá utilizar un fin de semana en visitar a sus compañeros de trabajo para que cambien una decisión que habían adoptado de preferir el mantenimiento de un bono anual de mil euros en lugar de conservar su puesto de trabajo.

Es notable la composición del personaje por parte de la actriz francesa Marion Cotillard, que hace convincente y sostenible todo el filme que podía resultar obvio a partir de un desarrollo un tanto previsible.

### **LAURENT CANTET**

Ha sido, como Godard y otros directores, guionista y director de fotografía, constituyéndose actualmente como uno de los autores de más prestigio dentro del panorama cinematográfico francés contemporáneo.

“Recursos Humanos” destaca por ser un filme omnicomprendivo de una serie de temas vinculados con las consecuencias que en el plano sindical y de la realidad de los trabajadores, tiene la incorporación de las nuevas tecnologías de gestión de personal, aquí personificadas en el protagonista, que estudia en París y viene a hacer una especie de pasantía en la fábrica en que trabaja como operario su padre, en la pequeña ciudad donde vive su familia.

El retorno al ámbito familiar y del círculo de sus amistades no se torna sencillo para protagonista por el compromiso que adquiere con los niveles gerenciales de la empresa, que procura efectuar un ajuste con reducción del personal y utiliza como ariete al joven pasante. La idea que propone a la empresa de efectuar una consulta a los trabajadores sobre flexibilidad horaria desconociendo la representación sindical, ocasionará todavía mayores complejidades al protagonista, que ingenuamente tratará de aplicar de manera mecánica los conocimientos teóricos adquiridos en su etapa formativa. En ese punto aparece la importancia del sentido común de la vieja sindicalista, que mantuvo desde el principio una actitud de desconfianza y recelo respecto de las políticas de la empresa.

Cantet es autor también de “El Empleo del Tiempo” filme que relata las tribulaciones y simulaciones del personaje central, un joven con cargo destacado en una empresa que decide prescindir de sus servicios, circunstancia que oculta por vivirla como vergonzante, lo que le lleva a cometer otros desarreglos en su vida personal y profesional.