

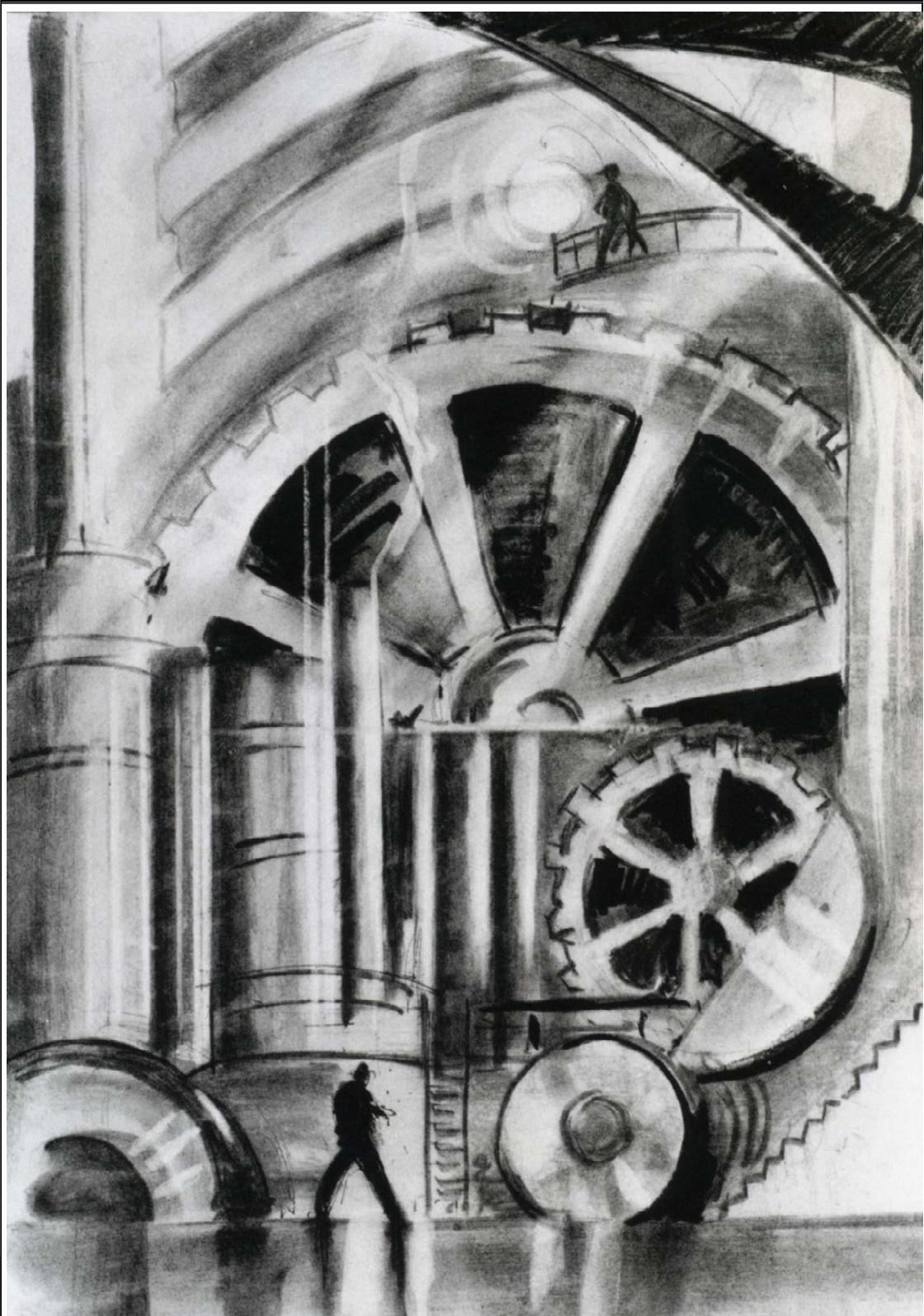
Cine para Ciclos

UNDÍA DE CINE IES PIRÁMIDE Huesca

UN DÍA DE CINE PARA CICLOS
Proyecto realizado en colaboración con el Departamento
de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón
undiadecine@aragon.es



| | |
|---------------------------------|----|
| Cine para ciclos..... | 5 |
| Germinal..... | 7 |
| El empleo..... | 11 |
| Erin Brockovich..... | 14 |
| El método..... | 18 |
| Recursos humanos..... | 21 |
| El efecto Iguazú..... | 25 |
| 200 kilómetros..... | 28 |
| Los lunes al sol | 31 |
| Rosetta..... | 35 |
| La cuadrilla..... | 38 |
| La suerte dormida..... | 41 |
| Smoking room | 45 |
| El principio de Arquímedes..... | 48 |
| Vocabulario..... | 51 |



CINE PARA CICLOS

Ángel Gonzalvo Vallespí

Cine en el taller

Repasando algunas películas en las que la escuela tenía una especial importancia nos llamó la atención que los estudios encaminados a una profesión apenas aparecían, con alguna salvedad como *El Hijo* (Jean Pierre y Luc Dardenne, 2002), donde el protagonista es profesor de carpintería en un centro de reinserción social; también acude a un centro de menores el quinceañero de *El otro barrio* (García Ruíz, 2000), donde establece una buena relación con los monitores (las secuencias rodadas allí, con actores no profesionales, muestran con veracidad la soledad y necesidad de cariño que esos chicos viven); pero, en ambos casos, igual que en el reformatorio de *Los Olvidados* (Luis Buñuel, 1950) y en el centro de acogida de menores de *Fuerte Apache* (Mateu Adrover, 2006), se nos muestra a unos alumnos socialmente desfavorecidos. Sí encontramos en *Fucking Amal* (Lukas Moodysson, 1998) a un grupo de jóvenes a los que sin pensarlo mucho y sin entrar en matices llamaríamos normales, es decir, sin más problemas que los propios y no pocos de la edad, estudiantes que acaban la secundaria y aparecen dialogando sobre el módulo que van a hacer: mecánica los chicos, peluquería o puericultura la chica. Todo muy clásico.

A esta observación se unió el recuerdo personal de aquellos tipos de maestría industrial, siempre envueltos en gruesos jerseys marrones y azules, oscuros y marinos, tristes. A nosotros, que estudiábamos el desaparecido BUP y algunos suspendían cinco en junio, cinco en septiembre, aquellos tipos nos parecían muy de pueblo, como de segunda división. Y como quiera que "la ignorancia está menos lejos de la verdad que el prejuicio" (gracias Diderot por ilustrarnos), años después pude comprobar que estaba equivocado en aquella apreciación, pues comencé a trabajar dando clase de Formación humanística en la antigua F. P.; no obstante, todo el mundo no piensa igual y de entre los comentarios desafortunados que

a veces hacemos en las Juntas de evaluación, uno se me quedó en la memoria: “es una lástima que este chico no haya hecho el bachillerato, con lo brillante que es” – dijo alguien al ver las notas obtenidas en las materias comunes por el futuro mecánico.

¡Caray! ¿Qué pasa, que un peluquero no puede tener inquietudes culturales que vayan más allá del tinte de moda, que una fontanera no puede tener gusto por la lectura? Con frecuencia los prejuicios nos sitúan en un terreno fácil por demasiado cómodo, tanto a docentes como a legisladores, y así, con el correr de los tiempos maleducamos, instruimos en el sentido más militar de la palabra, para la producción y el consumo, en lugar de hacerlo para la libertad de poder elegir, en lugar de educar para ser. Y sin que nos hayamos dado cuenta y con el beneplácito de algunos sindicatos, la empresa está ahí, dirigiendo los planes de estudios como si el único horizonte fuera la trinca trabajo-sueldo-consumo.

Estas reflexiones compartidas con distintas personas en el café del recreo y en el cigarro clandestino, aunque lo suyo hubiera sido tener opción de hacerlo en reuniones interdepartamentales, nos han llevado, ante el predominio de la formación técnico-laboral que se da hoy en los Ciclos Formativos, a plantearnos de qué manera podíamos dar a quienes los cursan una visión más amplia, social y humana del mundo que han de mejorar, por lo que recogiendo la potencialidad educativa del cine, legislada por primera vez en 1911 por el Ministerio de Instrucción Pública y Bellas Artes, nos ha parecido idóneo emplear las películas para completar la formación que los planes de estudios actuales han olvidado, pues creemos como ya recogía la Real Orden citada (publicada en 1912) que “se puede facilitar la enseñanza por medio de películas cinematográficas (...), puesto que tales procedimientos hieren vivamente la imaginación y dejan en ella una semilla gráfica, base firme de la educación intelectual”.

Así un grupo de profesoras y profesores hemos decidido compartir contigo nuestras experiencias de cine para ciclos, que ahora publicamos para colaborar en la **alfabetización audiovisual** y en el **crecimiento personal** de nuestro alumnado, ciudadanos y ciudadanas de un mundo que no es el que soñábamos, pero en el que aún es posible soñar.

(...) Lo que los economistas suelen llamar "flexibilidad de mercado de trabajo" (...) es una auténtica maldición para las personas (...), significa que tienes que trabajar horas extra sin saber siquiera si mañana tendrás trabajo, por ejemplo. No hay contratos, no hay derechos.» (Noam Chomsky. La (des)educación).

GERMINAL

Claude Berri



Conocer el pasado para comprender el presente

País y año: Francia, 1993.

Duración: 152 minutos.

Dirección: Claude Berri.

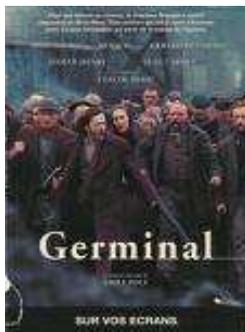
Sinopsis: Estamos en la segunda mitad del siglo XIX. De la mano de *Etienne Lantier*, un joven parado convertido en minero que se compromete con la lucha socialista, asistimos a un conflicto entre patronos y obreros: los sueldos bajan y llega una inmensa huelga.

Germinál comienza con un **gran plano general** y una música ambiental que crea la atmósfera dramática que nos traslada a la Francia del XIX, al período entre el triunfo de la Revolución liberal y el nacimiento del derecho del trabajo como disciplina científica autónoma.

La cinta (basada en la novela de Emile Zola) muestra de un modo directo y descarnado la "cuestión social" o complejo de problemas políticos y sociales originados en el mundo del trabajo en la fase inicial del liberalismo y la industrialización. La aplicación de los dogmas liberales a las relaciones sociolaborales determina una realidad hostil degradante e ingrata para las masas obreras. Principios como la igualdad de los contratantes, el abstencionismo normativo del Estado o el entendimiento directo entre individuos en el mercado tienen como efectos la asimetría del contrato de servicios a causa de la desigualdad de poder económico de patronos y obreros, la desprotección por parte del poder público del contratante más débil en la relación individual de trabajo y la dimensión estrictamente individual de las relaciones laborales. La película presenta numerosas situaciones ilustrativas de esta problemática (siguiendo el esquema de planteamiento, nudo y desenlace y con una

UN DÍA DE CINE I.E.S. Pirámide Huesca

perfecta ambientación), entre otras: el trabajo realizado por menores y mujeres en condiciones penosas; la ausencia de medidas de prevención y protección de riesgos laborales; la consideración del trabajador como responsable de su seguridad, desconociendo las obligaciones que afectan al empresario; las situaciones de desamparo en las que quedan los que sufren accidentes y enfermedades profesionales, debidas a una concepción de la protección social como caridad y no como justicia social; los salarios de miseria que son calculados unilateralmente por la empresa; la arbitraria utilización del poder disciplinario por los patronos; la inexistencia de mecanismos de vigilancia y control públicos sobre las relaciones de trabajo; la imposibilidad de ejercer acciones judiciales en defensa de sus precarios derechos; el despido libre, sin justa causa; la acción colectiva de los trabajadores mediante los sindicatos está en el mejor de los casos tolerada, pero no reconocida como derecho; las actividades sindicales de negociación, representación y conflicto corren la misma suerte.



Ante este panorama, el conflicto entre los propietarios y las masas de trabajadores que sobreviven en condiciones de miseria es inevitable (gracias a un **guión** que avanza por medio de diálogos que muestran la evolución psicológica de los personajes). Dicha contienda es alimentada por un movimiento ideológico y de propuesta legislativa que se denomina “reforma social”. El conflicto es concebido como el instrumento que permitirá lograr unas relaciones socioeconómicas más justas. Con el fin de alcanzar este objetivo se plantean dos vías: el ideal anarquista, que postula la destrucción de lo existente con el fin de que “*sobre las cenizas y la sangre derramada*” nazca una nueva y más justa sociedad; y la que defiende la unión de los obreros del mundo, el internacionalismo comunista, que entiende que esa unión tendrá como consecuencia el triunfo de los trabajadores frente a los capitalistas opresores. Estas dos líneas de pensamiento aparecen nítidas a lo largo del filme y se muestran a través de los instrumentos de los que se sirven para llevar a cabo sus propósitos los protagonistas (que aparecen como personajes individuales y como grupo): la huelga revolucionaria con fines políticos y laborales, los internacionalistas; y el sabotaje, los anarquistas.

Por último, señalar que el conflicto no se resuelve con un acuerdo positivo para todos, sino que todos pierden. Sin embargo, la idea de que el esfuerzo y el sacrificio de estos trabajadores no ha sido en vano surge como conclusión final y augura que las ideas que configuran el movimiento de “reforma social” terminarán por imponerse dando una respuesta legislativa mediante el derecho del trabajo a los aspectos de la cuestión social relacionados con el trabajo asalariado. El film nos ofrece esto mismo con una metáfora visual sirviéndose del paso del tiempo: en otoño vemos los árboles de hoja caduca, en invierno todo está nevado y con la llega la primavera, los árboles empiezan a florecer.

Actividades

¿Cuál es el argumento de la película?
¿Quiénes son los protagonistas de la historia?
¿Qué características sociales, económicas y políticas presenta el período histórico en el que se desarrolla la acción? ¿Qué doctrinas políticas y económicas rigen la conducta y las relaciones entre los grupos sociales presentes en el filme?

1. ¿Existe un equilibrio de fuerza entre el patrón y el obrero a la hora de celebrar el contrato de prestación de servicios que les une?
¿Crees que el trabajador es realmente libre para enunciar a las condiciones que le ofrece el empresario?

2. ¿Existen normas estatales que fijen condiciones mínimas de trabajo que las partes deban respetar? ¿Sobre qué aspectos de la realidad social incide la acción de los poderes públicos? ¿El Estado protege por igual los derechos y libertades de trabajadores y empresarios?



3. ¿En algún pasaje de la película se produce una negociación colectiva de condiciones de trabajo entre trabajadores y empresa? ¿Quién está más interesado en negociar las condiciones de trabajo?

4. Recuerda las notas que definen la relación de trabajo asalariada y examina si están presentes en los contratos que celebran los mineros y la empresa.

5. Describe las condiciones de trabajo de los menores y las mujeres en la mina.

6. ¿Cuál es la jornada de trabajo de los mineros? ¿Disfrutan de vacaciones?

7. ¿Cómo calificarías el salario que reciben los protagonistas? ¿Qué modalidad se utiliza para fijarlo? ¿Se tiene derecho a remuneración los días que no se trabaja? ¿Es posible reclamar las deudas salariales ante los tribunales de justicia?

8. En qué situación quedan los trabajadores que sufren accidentes o enfermedades? ¿Reciben asistencia sanitaria pública?

9. Señala los factores de riesgo laboral para la salud de los mineros. Identifica las medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas.

10. ¿En que consiste la actividad de los sindicatos, qué instrumentos utiliza en el desarrollo de sus labores, están prohibidos por la ley?

11. ¿Qué reivindican los trabajadores que secundan la huelga y qué resultados obtienen?

12. ¿Qué procedimientos utilizan las partes para solucionar sus conflictos? ¿Es posible acudir a los tribunales de justicia para reclamar derechos o resolver conflictos?

13. Localiza en la página web del BOE el texto de la Constitución Española de 1978 (BOE del 29 de septiembre) y tras leer los artículos 1, 7, 9, 14, 24, 28, 35, 37, 40, 41, 43, 53 y 129, elabora un esquema con los derechos de contenido laboral ahí reconocidos. Después, compara críticamente las condiciones de vida y trabajo a los que estaba sometidos los trabajadores de la película con los derechos actuales. Reflexiona sobre si lo que hoy tenemos lo hubiéramos logrado sin la lucha de aquellos trabajadores.

14. Analiza cuál es el papel de los poderes públicos respecto a las relaciones y condiciones de trabajo en la actualidad, y señala en qué se diferencian del desarrollado por el Estado en la época reflejada en la película.

EL EMPLEO

Ermanno Olmi



Aprendiendo a trabajar

País y año: Italia, 1961.

Duración: 93 minutos.

Sinopsis: *Domenico Cantoni* es un joven, originario de un pueblecito lombardo, que aspira a conseguir un puesto en una gran empresa de Milán. A lo largo de un proceso de selección burocrático e impersonal, traba amistad con otra joven de su edad, *Antonietta*. Ambos consiguen empleo: él de conserje y ella de mecanógrafa. Aunque *Domenico* no tardará en ascender, dedicándose a tareas de oficina, su carrera dentro de la empresa resultará igual de anodina y absurda que las pruebas de acceso.



El director italiano Ermanno Olmi (Bérgamo, 1931), adquirió un cierto renombre en España a raíz del estreno de *El árbol de los zuecos* (1978), una minuciosa crónica de la vida campesina en la Italia de comienzos del XX. Siendo más joven que otros autores de referencia como Roberto Rossellini o Vittorio de Sica, su nombre se encuentra unido al **neorrealismo** italiano, esa corriente que renovó las leyes de la representación de la vida social en el cine, algo que iremos comprobando a lo largo de este artículo.

El empleo (título original italiano, *Il posto*) es una película que podría chocar con los gustos actualmente dominantes, tanto entre nuestro alumnado como entre el público en general: tiene ya unos años, está realizada en blanco y negro y con pocos medios, sin efectos especiales ni actores famosos. Los avatares laborales de su protagonista se nos narran con un ritmo pausado y se describen de forma realista y detallada. Ello permite que podamos repasar, bajo la lupa del análisis crítico, las distintas etapas de la inserción laboral y del establecimiento de relaciones en el trabajo.

En primer lugar, *Domenico* es aleccionado por sus padres sobre la conveniencia de “*saber comportarse*” para conseguir un empleo en la gran ciudad. Se trata de disimular su origen social humilde, y para ello deberá vestir correctamente, aunque sin llamar la atención. Cuando sale de su casa por la mañana, en compañía de su hermano que va a la escuela, advertimos el diferente aspecto y actitudes que ambos mantienen, uno con ropa de niño y jugando, otro con gesto serio, caminar circunspecto y ropa de adulto.

A continuación asistimos a la selección de personal: una redacción, un problema matemático, una demostración de las condiciones físicas y un cuestionario sobre la “*estabilidad emocional*” de los candidatos. Por el camino se van quedando los menos adaptados a las necesidades del sistema: los menos jóvenes, los que tienen algún defecto físico... Al pasar por la calle en grupo, camino del lugar de las pruebas, un transeúnte los advierte sobre la irracionalidad subyacente a todo el proceso: “*¿Un examen para conseguir trabajo? ¡Lo que me quedaba por oír!*”.

Una vez superadas todas las pruebas, nuestro protagonista ya está preparado para aprender lo que realmente es trabajar: los absurdos de una burocracia que crea puestos donde no hay nada que hacer; una división del trabajo producto de una rígida jerarquía más que del conocimiento de unas habilidades especializadas; el aparente ascenso de conserje a oficinista para desempeñar en ambos casos unas tareas igualmente aburridas y deshumanizantes, muy lejanas de los intereses vitales de cualquiera...

Mientras tanto, *Domenico* sólo coincide con su amiga *Antonietta* cuando lo propician los horarios de trabajo. Aunque no queremos adelantar el final de la historia, sí que podemos prever que la cosa no será fácil, porque los condicionantes del mundo laboral rara vez coinciden con las necesidades personales. En el fondo, **El empleo** nos está relatando la

iniciación a la vida adulta de *Domenico*, algo que se aprende a través de una doble decepción: la frustración amorosa y la aceptación conformista de las reglas del sistema laboral.

La narración está llena de “tiempos muertos”, marcados por **planos generales** de larga duración, de momentos en los que aparentemente no ocurre nada, justamente el mismo ambiente de muchos lugares de trabajo. La película, además, carece de **música**, porque ¿cuál puede ser el sonido más apropiado para recrear el mundo laboral, que el rumor de papeles, la voz autoritaria del jefe o el cuchicheo de los subordinados? Los **decorados y escenarios** de la filmación podrían ser los de cualquier gran ciudad: oficinas oscuras, pasillos impersonales, calles y cafeterías masificadas.

¿La historia de *Domenico* es pura ficción? ¿Se refiere a épocas muy lejanas, de manera que hoy en día no encontraríamos nada semejante? Qué interesante sería buscar casos actuales, todos ellos tan lejanos de los ejemplos que citan los libros de texto de FOL o de RET.

Actividades

1. Documentémonos acerca de los distintos “procesos de selección” que en la actualidad desarrollan los departamentos y las empresas de recursos humanos. Esta información se puede recabar bien a través de la consulta en Internet, bien a través de la entrevista con personas que en estos momentos están buscando empleo.

2. Igualmente podemos ver cómo se plantea en las películas ***Erin Brockovich***, ***Recursos Humanos*** y ***El método***.

3. Para saber más consulta: Monterde, José Enrique (1997): *La imagen negada. Representaciones de la clase trabajadora en el cine*, Valencia, Filmoteca de la Generalitat Valenciana. Sánchez Noriega, José Luis (1996): *Desde que los Lumière filmaron a los obreros*, Nossa y Jara, Madrid.

Javier Gurpegui



ERIN BROCKOVICH

Steven Soderbergh

El largo camino de Erin Brockovich

País y año: USA, 2000.

Duración: 130 minutos.

Sinopsis: Separada, con tres hijos y sin dinero *Erin Brockovich* busca trabajo, encontrándolo en el despacho de su abogado, donde descubre que una multinacional es la responsable de la contaminación de unas aguas que afecta a la salud de muchos vecinos.

Esta película cumple a la perfección la función de acercar al alumnado a la realidad que le aguarda: el mercado laboral, que en algunos casos ya conocen.

La figura de una mujer intentando acceder a un puesto de trabajo y su posterior adaptación al mismo introduce al alumnado en una problemática que afecta a miles de jóvenes en nuestra sociedad.

El filme desde el punto de vista de la alfabetización audiovisual ilustra el uso de la **escala de planos:** general (las carreteras); de conjunto (la reunión de afectados); entero (el encuentro de *Erin* con su futuro novio); medio (relacionándose); primer plano (llamadas buscando empleo); detalle (anuncios del periódico).

Temáticamente, la película se divide en dos partes que se ajustan muy bien al programa de la asignatura de FOL. En la primera, los estudiantes son testigos de cómo y por qué *Erin*, la protagonista, fracasa a la hora de encontrar un empleo debido a su perfil: madre soltera sin formación académica. Asisten así al arduo proceso de búsqueda de anuncios en periódicos, de repetidas llamadas telefónicas o, durante la primera secuencia, al desarrollo de una entrevista personal. Sin embargo, más importante que el proceso en sí, es fundamental que el alumno comparta la intensidad con que lo viven las personas que se ven afectadas por

el desempleo, y así sean conscientes de las consecuencias que un “no” puede acarrear en sus vidas.

La segunda parte comienza una vez que *Erin* ha encontrado empleo y nos sirve para analizar las posibles relaciones que se dan en el entorno de trabajo, tanto con los superiores como con los compañeros. Por un lado, es crucial advertir la importancia que el poder de negociación de cada una de las partes



tiene en la relación entre empresario y trabajador. La evolución de ésta queda patente a lo largo de la historia: desde la indefensión inicial de *Erin*, que tiene que suplicar para obtener el empleo, hasta hacerse imprescindible para su jefe (clásico duro de buen corazón). El cambio en las fuerzas de negociación entre ellos dos se ve ilustrado en el episodio en el que *Erin* es temporalmente despedida para ser readmitida incluyendo además mejoras en sus condiciones laborales. Es preciso destacar que, además del incremento salarial, la protagonista consigue que su contrato incluya “prestaciones”, es decir, la asistencia médica que en España proporciona la Seguridad Social y que se diferencia del sistema utilizado en Estados Unidos.

La dialéctica entre la colaboración y el conflicto que caracteriza la relación entre superior y subordinado también sirve para enmarcar las relaciones con los compañeros (los personajes se presentan bastantes tópicos, práctica común en el cine de Hollywood), donde un buen ambiente laboral puede diluirse ante la competitividad y la envidia. Un aspecto interesante, al hilo de las experiencias de la protagonista, es estudiar cómo afecta la ropa en el lugar de trabajo, lo que podría dar lugar a organizar un debate sobre la cuestión. Por otro lado, el ascenso en el ámbito laboral, esa lucha, en palabras de la propia *Erin*, por “*ser alguien*”, a base de esfuerzo y trabajo, puede servir de estímulo adicional a la escasa motivación de parte de nuestro alumnado (*Erin*, heroína típica, es sencilla y espontánea, lo que facilita la empatía con su lucha).

Por último, subrayar que no se agota aquí la temática de la película. Sería injusto olvidar la cuestión central que la enmarca: la responsabilidad social de las empresas (también abordable con **El síndrome de China**, de James Bridges, 1979, y **Silkwood**, Mike Nichols, 1983). Igualmente, aspectos significativos como la discriminación laboral de la mujer o las dificultades de conciliación de la vida familiar y laboral, merecen una atención especial. Resulta interesante observar el cambio que se produce en el papel tradicional reservado a hombres y mujeres ya que, en este caso, el hombre es el que se queda en casa cuidando de los niños y la mujer la que se esfuerza por triunfar en el mundo laboral. Estos ejemplos pueden servir para que una asignatura de carácter más teórico como FOL, adquiera una dimensión más práctica que permita que profesorado y alumnado reflexionen sobre el contenido del curso con una perspectiva más amplia. De nuevo el cine alimenta nuestras experiencias vitales.



Actividades

Las actividades propuestas van específicamente dirigidas a trabajar aspectos relacionados con el tema de FOL dedicado a la búsqueda de empleo.

1. El alumnado debe reflexionar sobre las consecuencias del desempleo, tanto a nivel individual y familiar, como sobre el conjunto de la sociedad.

2. Repartir distintos roles entre los alumnos y alumnas, es decir, personajes imaginarios en búsqueda de empleo que tendrán que interpretar. Para ello se proporcionarán los datos personales, formativos y laborales más relevantes sobre distintos personajes tipo: estudiante muy formado que busca su primer empleo, persona joven con bastante experiencia que quiere cambiar de puesto de trabajo, trabajadora que acaba de ser despedida y necesita urgentemente un nuevo empleo, etc. Una vez repartidos los roles, las actividades a realizar serán las siguientes:

- Redactar el *Curriculum Vitae* del personaje.

- Realizar llamadas buscando empleo tomando al personaje de *Erin* como ejemplo. Éstas pueden ser simuladas en clase o incluso podemos utilizar ofertas de trabajo reales extraídas de un periódico.
- Una actividad paralela a la anterior consiste en que el alumnado utilice Internet como nuevo canal de búsqueda de empleo para enviar el *curriculum* a distintas empresas y examine después las diferentes respuestas obtenidas.
- Por último, volver a visionar la secuencia en la que *Erin* se enfrenta a una entrevista de trabajo. A continuación, se simularán situaciones similares para conseguir que los personajes encuentren el trabajo que están buscando.



Otras películas para el cine forum, filmes que propician una mirada crítica sobre la sociedad, más centrada en las personas que en la economía:

- Silkwoods, 1983. Mike Nichols
La salud como valor económico, lucha sindical.
- Startup.com, 2001. Chris Hegedus y Jehane Noujaim
Ascenso y caída de una empresa en el mercado tecnológico.
- Struggle, 2003. Ruth Mader
La lucha para ganarse la vida, para subsistir.
- The take, 2004. Avi Lewis y Naoni Klein
Grupos de obreros reabren sus antiguas fábricas cerradas.
- Arcadia, 2005. Costa-Gavras
Deslocalización, paro, individualismo.
- El concursante, 2006. Rodrigo Cortés
Crítica a la economía capitalista y al consumo.

Francisco Beltrán



EL MÉTODO

Marcelo Piñeyro

La selección de personal

País y año: España, 2005.

Duración: 120 minutos.

Sinopsis: Siete aspirantes a un puesto ejecutivo se presentan a una prueba de selección para una multinacional. Entre ellos las personalidades más dispares: el triunfador, el agresivo, la mujer insegura, el crítico, el indeciso...

El método describe una técnica de selección de personal muy agresiva, basada en pruebas que se hacen colectivamente a un grupo de aspirantes a un puesto de ejecutivo en una multinacional. Desde el primer momento nos envuelve un clima de tensión y competitividad. Se perciben claramente los roles que asume cada candidato en las diferentes pruebas y la presión a la que son sometidos por parte de la empresa. Pruebas que permiten analizar la personalidad, formación, miedos y carencias de cada uno (y aunque los personajes son estereotipados, recuerdan a gentes que conocemos).

El resultado de las pruebas y las cuestiones que en ellas se plantean nos sorprenden, pero menos que el resultado final del proceso de selección que nos muestra *El método* (que comienza presentando a los protagonistas en ventanas que les aíslan, ¿metáfora del individualismo?- con un hilo conductor común: las noticias que los *mass media* - TV, periódico y radio- dan sobre una manifestación antiglobalización).

Vista la película, analizamos los siguientes aspectos:

El clima de tensión y claustrofobia que se respira en la sala desde los primeros momentos, propiciado por la ambientación con predominio del gris metal azulado –color frío-

en la decoración de las oficinas y en el maquillaje de los actores, y a través del predominio del primer plano psicológico.

El concepto de grupo, las técnicas de autopresentación y los miedos y desconfianzas que manifiestan sus integrantes desde las primeras escenas de la película (en un filme en el predomina la palabra sobre la acción y donde el **montaje** acerca o enfrenta a los personajes).

Cuando tienen que decidir quién de los aspirantes es el topo, analizamos si lo que se valoraba es la capacidad para obtener resultados o la de trabajar en equipo. En la segunda, de cuyo resultado depende la supervivencia de *Julio*, analizaremos si lo que se discute es su moralidad o si lo importante son los resultados de la decisión que adopta el grupo. Nos fijamos en las técnicas de presión psicológica que utiliza la empresa a lo largo del proceso de selección, en el rol que representa cada uno de los personajes, y nos centramos: ¿por qué *Julio* no supo hacer ver a su antigua empresa el error que estaba cometiendo con los vertidos? ¿Puede un debate hacer cambiar de opinión a las personas?

En la técnica de dinámica de grupos que nos muestra la película- una situación imaginaria ante una catástrofe nuclear- analizamos el concepto de autoridad, liderazgo, el papel de las mujeres en el grupo y las necesidades que cada candidato podía satisfacer al grupo, relacionándolo con la teoría de las necesidades de Maslow. Además, intentamos responder estas cuestiones: ¿qué impresión tienen los candidatos mayores de los jóvenes? ¿Qué significa "lealtad" a la empresa? ¿Por qué utiliza la empresa el juego de la pelota cuando sólo quedan tres candidatos? ¿Qué objetivo persigue la última prueba a los dos finalistas? ¿Qué puede aprender cada uno del proceso de selección en el que ha participado? ¿Qué "perfil" busca la empresa para el puesto que ofrece?



Por último, podemos comparar la escena final –cómo se queda la calle tras la protesta- con lo que ha supuesto el proceso de selección (también hay, a mitad de la película, dos planos de gran valor simbólico en los que se tratan el tema de la protesta: uno desde la calle hacia el cristal de la oficina con un griterío ensordecedor, y el siguiente al revés: sólo se oye un rumor).

Además de esto, la película sirve para ver la importancia de la redacción de un *currículum vitae*, las diferentes fases y pruebas en la selección de personal, el marco jurídico-laboral del trabajo, las técnicas de comunicación, las dinámicas de grupo, el liderazgo y las formas de ejercer el poder o las relaciones personales que se dan en el entorno de trabajo. Y podemos concluir que no por tener una excelente preparación y un *currículum* muy amplio vamos a conseguir un trabajo. También hay que saber controlar las emociones, rechazar los prejuicios, ser tolerante, entender la solidaridad y utilizar la palabra para defender las ideas y los valores individuales.

Actividades

1. Identificar las diferentes técnicas de dinámica de grupos que aparecen en la película y señalar sus principales características.
2. ¿Cuáles son los factores que influyen en cada candidato para tomar una decisión? ¿Cuáles los que influyen en las decisiones del seleccionador para eliminarles?
3. Siguiendo la teoría de la motivación laboral y la pirámide de las necesidades de Maslow, identifica el nivel de necesidades en que se encuentra cada candidato y el nivel que pretenden conseguir con el puesto al que aspiran. Indicar las diferentes motivaciones que puede tener cada candidato para comenzar el proceso de búsqueda de empleo.
4. Identifica los tipos de técnicas y las dificultades del proceso de comunicación que aparecen a lo largo de la película.
5. Reflexión sobre los aspectos personales que valoran las empresas para formar equipos de trabajo. Para ello se realizará un debate sobre las ventajas e inconvenientes de la edad, el sexo y la formación en el proceso de búsqueda de empleo.

RECURSOS HUMANOS

LAURENT CANTET



La vida laboral real

País y año: Francia, 1999.

Duración: 100 minutos.

Sinopsis: Esta película cuenta la historia de *Frank*, un estudiante de 22 años en una importante escuela de empresariales de París que vuelve a casa para hacer prácticas como becario en la misma empresa en la que su padre lleva 30 años como obrero. Allí es adscrito al departamento de Recursos Humanos, donde tiene que colaborar en una negociación con los representantes sindicales para implantar la reducción de la jornada laboral hasta las 35 horas semanales.

Con un tratamiento casi **documental** desde los títulos sobrios con el ruido del tren de fondo (no hay **música convencional**), intérpretes no profesionales, una planificación que evita los **encuadres** y **movimientos de cámara** que puedan distraer la atención de las acciones que visualmente se muestran, y unos diálogos austeros, vemos el aprendizaje vital del protagonista: su contacto con la vida laboral real, fuera de la universidad, y con el mundo como responsable de sus actos, y ya no como hijo.



La película, que avanza con **fundidos en negro**, siempre con ruido industrial o similar, como transición entre escenarios, remarca el contraste de posiciones entre padre e

hijo: aquél ve al muchacho como el directivo en potencia que cristalizará la revancha social, mientras que éste se encuentra en las alturas desde donde observa a su padre trabajar como un autómatas y sin levantar nunca la voz: un empleado modélico. Y desde su posición, *Frank* afianza su prestigio sugiriendo al director dejar a un lado a los molestos representantes sindicales en las negociaciones para poner en marcha la reducción de jornada.



La película da un giro de 180 grados cuando *Frank* descubre por casualidad que la implantación de las 35 horas no es sino la tapadera para hacer un plan de reestructuración de la fábrica, con el despido de doce personas, incluido su padre. A partir de ese momento el

muchacho se siente profundamente traicionado por la dirección y se da cuenta de que su lugar está al lado de los obreros, con los que organiza una huelga para evitar que los despidos previstos se produzcan.

Termina el filme y el mérito de Laurent Cantet es no cerrar la historia sino dejarla tan abierta como lo está la situación social. Y si nos parece dura, conviene recordar que el cine sólo es una representación de la realidad.

Actividades

Módulo de FOL

1. La reducción en Francia de la jornada laboral a 35 horas semanales. La película gira en torno a la negociación para implantar esta medida contenida en la primera “Ley Aubry”, de junio de 1998, cuyo objetivo era crear empleo. Los representantes de los trabajadores que aparecen en el filme temen que la puesta en práctica de esta polémica medida sirva sólo como excusa para que los empresarios recorten derechos laborales. Recaba información

sobre esta “Ley Aubry” en Internet u otros medios de consulta y haz un seguimiento de su implantación en Francia. ¿Se ha implantado masivamente? ¿Al adoptar esta jornada, recibían los empresarios franceses alguna ventaja por parte del Estado? ¿Te gustaría que España siguiera este ejemplo?

2. El horario de trabajo español. El horario vital español, retrasado desde la posguerra por la práctica del pluriempleo, está marcado por una jornada laboral a menudo partida, con largos paréntesis a mediodía y prolongada en muchos casos hasta las nueve o las diez de la noche. Una jornada que dificulta tener vida personal o familiar más allá de la laboral. ¿Qué opinas de este horario? Busca en el Estatuto de los trabajadores y en el convenio colectivo aplicable al sector al que pertenece el ciclo formativo que estudias y responde: ¿Qué jornada laboral te correspondería? ¿Cuál sería tu horario, descansos semanales y vacaciones?

3. La huelga: límites entre legalidad e ilegalidad y piquetes informativos. Cuando *Frank* se entera de que van a ser despedidos doce trabajadores de la fábrica, moviliza a los representantes sindicales de la misma para que convoquen una huelga. ¿Qué es una huelga? ¿Qué condiciones tiene que cumplir para ser legal? ¿Qué son y cómo actúan los piquetes informativos?

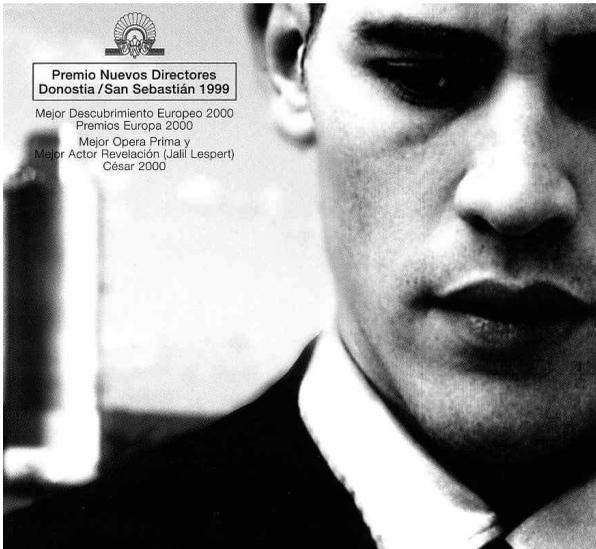
4. Los sindicatos. Entre los personajes que aparecen en la película se encuentran los representantes sindicales, cuya posición en la empresa no es nada cómoda, pues tienen que soportar la presión ejercida por la dirección y por los propios trabajadores. ¿Qué es un sindicato? En la película aparecen las siglas de uno de ellos ¿Podrías decir el nombre de algún sindicato? ¿Qué es un comité de empresa?

5. Los despidos. La empresa tiene la intención de llevar a cabo doce despidos. ¿Se trataría de un despido colectivo? ¿Qué consecuencias, sobre todo desde el punto de vista social, derivan de un despido colectivo? Con frecuencia se oye hablar de expediente de regulación de empleo (ERE). Buscando información en Internet u otros medios de consulta, sigue la pista de empresas que se encuentren en esta situación. ¿En qué consiste un expediente de regulación de empleo?

Módulo de RET

1. La comunicación en la empresa. En la película hay muchas escenas que tienen a la comunicación e incomunicación como protagonistas. Por ejemplo, aquella en la que el director hace cerrar la puerta de su despacho para que *Frank* no escuche las conversaciones con un gerente, a pesar de que es el becario quien lleva el trabajo motivo de la conversación. ¿Detectas alguna barrera de la comunicación entre los directivos y los obreros de esta fábrica? ¿Cómo solucionarías los problemas de comunicación entre el personal de la empresa?

2. La división del trabajo y la deshumanización. Cuando la cámara nos muestra el taller de la fábrica, ofrece un panorama de techos altos, frialdad, ruido y trabajadores ligados a sus máquinas, equipados con orejeras y gafas protectoras que les aíslan de sus compañeros. ¿Con qué modelo organizativo encaja más esta descripción: con el taylorismo o con el toyotismo? ¿Crees que estas condiciones de trabajo son motivadoras para los obreros? ¿Qué modificaciones introducirías en la empresa para conseguir motivar a la plantilla?



3. Dirección y jerarquía. Que la empresa tiene una marcada jerarquía se aprecia claramente en la escena en la que el responsable de Recursos Humanos reprende a *Frank* por sugerir directamente al director, obviándole a él, su idea de hacer una consulta a los trabajadores. ¿Qué estilo de líder crees que existe en esta empresa? Según la

teoría X e Y de McGregor, ¿el director será un tipo X o un tipo Y?

EL EFECTO IGUAZÚ

Pere Joan Ventura



La globalización económica

País y año: España, 2001.

Duración: 90 minutos.

Sinopsis: Los empleados de la empresa de telecomunicaciones Sintel, con un alto índice de afiliación sindical, estaban acostumbrados a la negociación y a la movilización para establecer sus convenios. Pero de repente se encontraron en la calle.

El título del **documental** se conforma como un símbolo del modelo económico del capitalismo globalizador. Así bautizaron los trabajadores de la empresa SINTEL (filial del grupo telefónica), a un proceso que trastocó sus vidas cuando en el año 2001 se produjeron sin previo aviso 5000 despidos como consecuencia de una privatización fraudulenta. Sus trabajadores optaron por plantear resistencia a esta decisión, incomprensible (la empresa era rentable), y de graves repercusiones económicas y sociales para sus vidas.

El planteamiento del conflicto les colocó a la vanguardia del movimiento obrero europeo, tanto por el constructo audaz de sus argumentos como por su respuesta transgresora. Además de las formas tradicionales de reivindicación social, huelgas, manifestaciones, los trabajadores acamparon durante 6 meses (del 29 de enero al 3 de agosto de 2001), en el paseo de la Castellana, una de las zonas más lujosas de Madrid, para pedir su empleo, así como responsabilidades. Esta forma activa de lucha, granjeó numerosos apoyos sociales e intelectuales no sólo en nuestro país sino que el eco de la catarata traspasó nuestras fronteras, creando una corriente de solidaridad.

El documental finaliza el día 3 de agosto de 2001 con un principio de acuerdo entre el Gobierno y los trabajadores. El gobierno se comprometía a realizar prejubilaciones y a

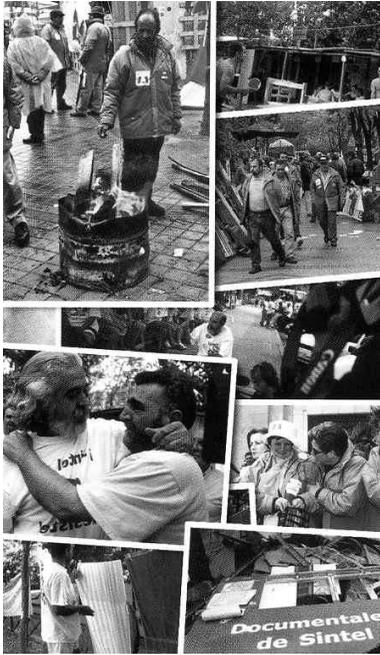
UN DÍA DE CINE I.E.S. Pirámide Huesca

recolocar a los trabajadores en puestos similares en otras empresas del sector. A cambio se debía levantar el Campamento de la Esperanza. Se firmó el acuerdo y los trabajadores cumplieron con el abandono del campamento.

Aparentemente el documental acaba de forma favorable para los trabajadores, aunque luego el paso del tiempo demostró el incumplimiento de buena parte de lo firmado.

Antes de ver la película conviene tener claro que el cine es una representación de la realidad, tanto el de ficción como el documental, aunque éste nos parezca más veraz. Conviene fijarse en el inicio y el final, donde un texto nos pone en situación, inicio y final donde se repiten las imágenes, ya que comenzamos el 4-VIII-01, cuando se desmonta el campamento y mediante un flash back se cuenta el conflicto hasta su solución, avanzando

mediante la **voz en off** de un trabajador que escribe en el ordenador y los testimonios de otros que al hablar a la cámara le están hablando al público. En la **banda sonora**, las noticias de radio y las canciones, también dan información. Visualmente, la cámara sigue a los acampados mostrándonos su vida cotidiana, vemos lo que ella muestra.



Actividades

Desde el **módulo de FOL**, esta película ofrece un poderoso recurso didáctico. Podemos trabajarla para la parte de derecho-laboral en los temas de representación en la empresa: sindical y unitaria; cómo se gestiona una huelga: tipos, procedimientos, consecuencias económicas que comporta a los trabajadores, analizar los modelos económicos actuales, etc.

1. ¿Qué es un comité intercentros? ¿Qué requisitos requiere formalizarlo?
2. Explica qué es la huelga. ¿Qué consecuencias conlleva para el trabajador estar en huelga legal?

3. Comenta la siguiente frase que aparece en el documental. Contiene palabras como “globalizador”, averigua que significa la globalización e investiga qué son los movimientos anti-globalización: *“Hoy los trabajadores en las empresas, en este modelo económico de capitalismo somos como pescadores en una barca. Los pescadores creen que el río está en calma, que no corren riesgos, y sólo nos damos cuenta cuando nuestra barca, tu empresa, se acerca a la garganta. En cuanto percibes la velocidad de la corriente, que esta corriente de capitalismo especulador es de tal magnitud que tratas de dar gritos, hacer señas, para advertir a los demás pescadores, que el río no está en calma, que algo habrá que hacer, que algo tienen que hacer si no quieren que su barca, que su empresa, acabe tragada por las aguas en la propia garganta.”*

Respecto al **módulo de RET** se puede utilizar en las unidades didácticas relativas al conflicto y a la negociación.

1. ¿Qué papel juega el comité en la estrategia de negociación que siguen los trabajadores de SINTEL?.

2. Plasmar mediante la técnica del Role-Playing en clase (una parte el comité de empresa, otra el Gobierno y otra la parte empresarial) o bien mediante la técnica del debate, las diferentes posturas ante el conflicto.

3. El Campamento de la Esperanza duró 187 días. ¿Crees que las otras partes negociadoras Telefónica y Gobierno fueron unos buenos interlocutores? Apruebas o críticas los métodos de presión. Argumentalo.

4. Investiga en Internet o prensa cómo transcurrió el conflicto. ¿Se cumplieron los acuerdos?

5. Para saber más consulta: Joaquín Estefanía (2002):*Hij@ qué es la Globalización*, Madrid, Aguilar. Un libro muy documentado y de fácil lectura, sobre todo enfocado para los ciclos de Grado superior, y que ilustra de una manera sencilla todos estos movimientos.

Belén Carrera



Relaciones laborales injustas

País y año: España, 2003.

Duración: 100 minutos.

Dirección: Colectivo "Discusión 14", formado por Tania Balló, Nora González, Nuria Campabadal, Ricard Carbonell, Roger Comella, Aymar del Amo, Marco Iglesias, David Linares, Óscar M. Chamorro, Elsa Martínez, Itati Moyano, Cristina Pérez, Sandra Ruesga y Ruth Somalo.

Sinopsis: En Abril del año 2003 más de mil trabajadores en el paro, pertenecientes a la plantilla de la empresa de telecomunicaciones Sintel, se movilizan en contra del incumplimiento de los acuerdos de recolocación firmados dos años antes. Seis marchas, procedentes de distintos puntos del Estado, confluirán en Madrid durante la manifestación del 1º de Mayo, donde la tensión acumulada cristalizará en un polémico suceso.



En el año 2001, durante un total de 187 días, 1800 trabajadores de la filial de Telefónica Sintel acamparon en el lujoso y céntrico paseo de la Castellana de Madrid, en protesta contra la venta fraudulenta de su empresa, que se saldó con 5.000 despidos. La movilización terminó con el compromiso del gobierno y Telefónica de

recolocar al colectivo en puestos de trabajo equivalentes. Sobre estos acontecimientos se filmó *El efecto Iguazú* (2002), un **documental** hermano de éste. Sin embargo, aquel triunfo fue sólo aparente.

Dos años más tarde, 470 trabajadores se habían prejubilado, pero otros 1200 seguían en el paro. Para denunciar este incumplimiento del acuerdo se organizan las Marchas por la



Dignidad, que partiendo de seis puntos de la geografía española se dirigen por carretera a Madrid para coincidir en la manifestación del 1 de Mayo, día del trabajo. Lo que ocurrió una vez allí fue ampliamente difundido: José M^a Fidalgo, secretario general de Comisiones Obreras (mayoritaria en la empresa), fue agredido por un manifestante de Sintel. Desgraciadamente, los **medios de comunicación** no aclararon las circunstancias en las que esto ocurrió, de manera que la noticia culpabilizaba a los participantes en la movilización.

Todo esto fue recogido en **200 km.**, película dirigida por “Discusión 14”, un joven colectivo de 14 personas, ocho mujeres y seis hombres, que organizó seis equipos de rodaje para las marchas por carretera, y uno más para grabar en Madrid los preparativos de la manifestación. ¿Sabías que quienes hacen una película también forman un equipo de trabajo, y que el resultado siempre es colectivo? Por otro lado, **200 km.** es un documental, género que no suele resultar muy comercial, salvo excepciones “¿Es película o televisión? ¿Película? Más fácil será la televisión”,- afirma con clarividencia un personaje.

Quizá por ello apenas tiene fondo musical –algunas canciones de Luis Pastor, que también aparece en pantalla en un recital de apoyo, salpican la acción-, y sus personajes no son actores, son gente de verdad que se interpreta a sí misma, de cuyos rostros se nos ofrecen abundantes **primeros planos**, aunque no por ello tienen menos “garra” o despiertan menos nuestra simpatía. **200 km.** alterna entrevistas, a veces narradas con un tono intimista, y escenas de la movilización, muy ágiles y dramáticas, casi siempre filmadas con la **cámara en mano**. Por todo ello, la película constituye un excelente instrumento para tomar conciencia de unas relaciones laborales injustas, igual que en lugares como Argentina, documentales

como *Grissinopoli* (2004) o *La toma* (2004), difunden la experiencia de empresas abandonadas por sus dueños, y “rescatadas” por sus mismos trabajadores. Y es que el **cine** no sólo es espectáculo o entretenimiento, también es ideología.

El 1º de Mayo ha sido una fiesta tradicional de la clase obrera, que conmemora una movilización a favor de la jornada de 8 horas que tuvo lugar en Chicago en 1886, que se saldó con varios manifestantes muertos y cinco penas de muerte. Investiga cómo ocurrió esto, y qué trascendencia tuvo en años posteriores. En un momento de la cinta, un personaje nos dice que la protesta de Sintel une “*viejos valores como el orgullo de clase o la defensa del puesto de trabajo*” con otros elementos que pueden conectar más con las nuevas generaciones. ¿Se te ocurren cuáles pueden ser? Aquí tienes alguna pista. Igual que en las protestas antiglobalización y contra la guerra de Iraq, se busca hacerse eco en una opinión pública dominada por unos medios más atentos a las ideas de los poderosos. Como afirma uno de los líderes, refiriéndose a los millones de coches que durante diez días contemplaron las marchas por las carreteras: “*esa es nuestra televisión*”.

Aunque la protesta parece protagonizada por los trabajadores de una plantilla fuertemente masculinizada, *200 km.* muestra también las relaciones de “cuidado mutuo” entre hombres maduros, la acogida por parte de distintos colectivos, muchos de ellos de personas ancianas, mujeres y jóvenes, que les facilitan comida y estancia, así como el sufrimiento y el apoyo de sus esposas, hijos e hijas. Los contenidos de FOL. son una buena excusa para profundizar en la circunstancia del “*desempleo de larga duración*” que muestra la película; no sólo en la búsqueda de trabajo, o iniciativas de autoempleo, sino también en las miserias y potencialidades de la lucha sindical, cuestión frente a la que los personajes se muestran especialmente pesimistas, cuestionando la desidia burocrática de los sindicatos mayoritarios.

Actividades

- Para saber más puede leer: Cerdán, Josetxo (2005): “Documental y experimentalidad en España: crónica urgente de los últimos veinte años”, en Casimiro Torreiro y Josetxo Cerdán (eds.), *Documental y vanguardia*, Madrid, Cátedra, pp. 349-390.

Javier Gurpegui

LOS LUNES AL SOL

Fernando León



La reinserción laboral

País y año: España, 2002.

Duración: 113 minutos.

Sinopsis: La reconversión industrial lleva al cierre de un astillero en el norte de España. Un grupo de los obreros sin trabajo pasa sus horas en el bar mientras buscan sentido a sus vidas, esperando una oportunidad laboral que les devuelva el orgullo.

La película ofrece la posibilidad de analizar varios temas relacionados con el módulo de FOL: la reconversión industrial, el desempleo, el papel de la negociación colectiva ante los expedientes de regulación de empleo y el proceso de reinserción en el mercado laboral. No son, sin embargo, los aspectos académicos los únicos que permite abordar; sino que en esta ocasión merece la pena centrarse en lo que no se enseña en clase. El módulo de FOL da explicaciones teóricas sobre el desempleo, el mercado laboral o sobre los diversos papeles que pueden adoptar la empresa y el trabajador en una relación. Ahora bien, ¿cómo “enseñar” al alumnado que todavía no han ingresado en el mundo laboral las devastadoras consecuencias, personales y familiares, que conlleva una situación de desempleo? El cine en esta ocasión no es una fábrica de sueños sino que, utilizado como recurso didáctico, muestra una realidad en la que cualquiera podemos encontrarnos. En este sentido calificamos al filme de pedagógico, pues enseña y educa por medio de teoría (partiendo de un **guión** honesto se propone una visión realista y moral sobre la situación, tratando de analizarla) y ejemplos (los **personajes**, que encarnan con nombre, cara y particularidades a los parados anónimos de las cifras). Así, más parece un **documental** que una **ficción**: la neutralidad de los títulos, el inicio con imágenes de archivo al **ralentí**, la escasa **música convencional**, la **fotografía** sin brillo y

la planificación donde a las miradas siguen **primeros planos** y **planos detalle**, provocan la sensación de estar en el bar viéndoles.



Los Lunes al sol es una película de personajes (algunos nombres se contradicen con lo que son: *Santa, Rico, Amador*); de un grupo de cuarentones que ha perdido su empleo en unos astilleros tras un proceso de reconversión industrial; de un grupo de obreros a los que la edad les va a impedir la reincorporación en el mercado; de un grupo que, como tal,

siguen apoyándose los unos a los otros para mantener su orgullo y dignidad. Por eso son varios los aspectos a considerar: 1. El viaje con el que comienza sirve para buscar similitudes respecto al periplo que les aguarda a las personas que se encuentran en situación de desempleo. 2. La edad de los personajes: todos, excepto *Nata*, sobrepasan los cuarenta. Esta circunstancia permite analizar las trabas que representa la edad a la hora de enfrentarse a un puesto de trabajo, presente o futuro. 3. La oscuridad del bar de *Rico*, en el que los protagonistas son los únicos clientes, y la oscuridad de la mayor parte de las escenas: ¿es así como ven el futuro los parados? 4. El ritmo de la película. Es lento. Cuenta la vida cotidiana de unos buscavidas que hablan (mucho y bien, con algunos silencios que ponen fin a la conversación, cuando las cosas se encrespan, de hondo dramatismo), ríen, lloran, se ayudan pero no llegan a ninguna parte. Se pierde la noción del tiempo. ¿Qué día es hoy? Es lunes y ellos no están trabajando. ¿Cómo se sienten? 5. La ilusión que es capaz de mantener *Santa* en una situación tan desesperanzadora como el paro, representada en esa mancha de humedad en la pared con la forma de Australia. 6. El concepto de grupo, de clase obrera, de dignidad y orgullo nos sirve para reflexionar sobre las injusticias del capitalismo, analizando la

frase que dice el inmigrante ruso: “*Lo que nos decían del comunismo era mentira, pero lo que nos decían del capitalismo era verdad*”.

El análisis de los personajes es un ejercicio de reflexión para comprender la vida cotidiana de una persona que está en paro: sus dudas, miedos, sueños e ilusiones. Cada uno muestra una manera diferente de enfrentarse a la dura situación en que se encuentran. *Santa* se siente indignado (¿por eso rompe farolas?). Es un buen amigo. Defiende el concepto de grupo y de unión. Es curiosa la explicación que hace sobre el proceso de los despidos. No tiene límites pero todavía sueña con emigrar a Australia. A *José* se le ha agriado el carácter y la autoestima la tiene por los pies. Entre otras cosas porque su mujer es la única que trabaja (¡contratada temporal!) y él, como *Amador*, son víctimas de una educación en la que la identidad masculina se cifra en llevar el pan a casa. *Lino* sigue presentándose a entrevistas de trabajo. La ropa y las canas delatan su edad. El sudor de las manos lo traiciona. En la última entrevista ya no se levanta al oír su nombre. El bolígrafo se ha agotado, ¿igual que sus posibilidades? *Amador* hace tiempo que dejó de intentarlo y bebe continuamente. Demasiado. ¿Es esta salida la que les espera a muchos parados? *Rico* firmó el convenio y aguanta en su bar a sus antiguos compañeros. Y merece la pena detenerse en *Ana*, doble jornada: la casa y la fábrica.

Desindustrialización, desempleo, debilitamiento de la identidad obrera y precariedad laboral, ¿éste es el futuro de *Nata*, quince años?

Actividades

1. Comentar la importancia del Movimiento Obrero como factor determinante en la aparición de las primeras normas del Derecho Laboral e identificar en la película los signos característicos del capitalismo industrial.
2. Reconocer las competencias y garantías de los representantes de los trabajadores ante los expedientes de regulación de empleo.
3. Análisis y comentario de los artículos 40 y 41 de la Constitución española a través de la película:

Artículo 40: 1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo. 2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Artículo 41: 1. Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

4. Propuesta de debate sobre las siguientes cuestiones:

- a. ¿Tienen la misma visión un parado y un trabajador sobre la diferencia de clases?
- b. En España, hoy en día, ¿se puede elegir empleo?
- c. Consecuencias sociales y familiares del desempleo.



Ester Pérez-Sevilla

ROSETTA

Jean-Pierre y Luc Dardenne



La puerta de atrás de nuestro mundo

País y año: Francia y Bélgica, 1999.

Duración: 95 minutos.

Sinopsis: *Rosetta* es una joven de 17 años que vive en una caravana con su madre alcohólica y que no desea otra cosa que un trabajo digno para ser como los demás.

La miseria, tanto económica como humana, que se deriva del desempleo es uno de los aspectos más negativos de las “desarrolladas” sociedades actuales. Galardonada con la Palma de Oro en el Festival de Cannes en 1999, *Rosetta* narra la historia de una joven que tras perder su empleo, se ve obligada a vivir en una caravana en compañía de su madre alcohólica. Con la obsesión de evitar caer en el mismo hoyo que su madre, busca con todas sus fuerzas un trabajo que le permita vivir dignamente y poder, de este modo, escapar de la marginación y la exclusión social. En sus propias palabras, se trata de una lucha por ser “*una persona normal*”. Esta trama sirve para analizar cuestiones tan candentes como las dificultades para encontrar un puesto de trabajo así como la discriminación social que conlleva para las personas que se encuentran en esa situación.

El despedido inicial de la protagonista, al que *Rosetta* no encuentra causa aparente, nos presenta un panorama en el que la temporalidad y la precariedad del empleo es la norma. Los contratos “basura” permiten a la empresa disponer libremente del trabajador y la situación se agrava si eres una joven que apenas tiene estudios. La falta de formación y la juventud se alían para impedir que *Rosetta* se asiente laboralmente, un cuadro que desgraciadamente resulta bastante conocido.

Por otro lado, su situación familiar es lamentable ya que lejos de servirle de apoyo,

UN DÍA DE CINE I.E.S. Pirámide Huesca

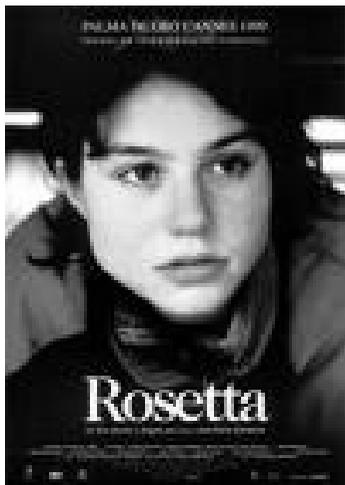
tiene que ser la joven la que saque adelante a su madre. Cuando la red familiar de seguridad falla, los problemas se multiplican. En este sentido, la película refleja acertadamente cómo las diferencias entre las clases sociales pueden afectar a las oportunidades de que disponemos. Las necesidades básicas (alimento, vestido y cobijo) obligan a *Rosetta* a trabajar desde muy joven, impidiéndole dedicar tiempo a su formación y, por tanto, reduciendo sus posibilidades de encontrar un buen empleo. La dramática situación en la que se ve envuelta la protagonista se convierte en un círculo vicioso del que resulta imposible salir. La realidad se muestra aún más irónica: en uno de los empleos la protagonista es despedida para que pueda entrar el hijo del jefe (aunque su propio padre sabe que es un vago). Como sabemos, el favoritismo constituye un lastre muy extendido en nuestra sociedad ya que prima las relaciones sociales sobre los méritos profesionales.

Si su familia es incapaz de ayudarle, tampoco el sistema puede llenar ese vacío. El subsidio de desempleo, uno de los pilares del actual estado del bienestar, se nos presenta como un instrumento ineficaz. Aunque no hay duda de que la protagonista merece más que nadie una ayuda que le permita mitigar los graves efectos del paro, las instituciones se lo niegan: “*no has trabajado el tiempo suficiente*”, le explica el funcionario de turno. No sólo eso, si además trabajas sin contrato nunca reunirás las condiciones suficientes que te permitan cobrar la prestación.

Como vemos, una serie de circunstancias que *Rosetta* no controla le impiden integrarse en el sistema. No es extraño que reaccione con rabia. En la película apenas sonríe y la violencia de sus acciones es la respuesta ante una sociedad que le ha dado la espalda. Es esta desesperación la que le impulsa primero a traicionar a su único amigo, vendedor ambulante de gofres, con el fin de quitarle el empleo y, después, cuando se da cuenta de la degradación moral a la que ha llegado, a intentar quitarse la vida.

Rosetta es un filme donde desde el inicio las imágenes “nos atropellan”, con abundantes **primeros planos**; donde el **punto de vista** adoptado por la cámara nos incomoda, temerosos de que algo suceda; donde la respiración de Rosetta, los ruidos de tráfico, los sonidos cotidianos y el silencio forman un paisaje en el que la **música** sólo aparece en una ocasión, primando los planos-secuencia unidos por **corte**, creando un ritmo abrupto y tedioso por repetitivo.

Como conclusión, sólo nos queda preguntarnos si la sociedad en la que vivimos podría hacer algo más para evitar situaciones como ésta. ¿Es viable una sociedad en la que todas y todos tengamos las mismas oportunidades y se nos faciliten los medios para aprovecharlas?



Actividades

Sirven para enmarcar aspectos del Mercado de Trabajo. Con objeto de introducir al alumnado en la problemática que se quiere analizar pueden hacerse en grupos de tres personas, sobre las siguientes secuencias de la película:

Secuencia 1: *Rosetta* resulta despedida de su trabajo sin que se aclare el motivo.

- Reflexionar sobre las causas de su despido.

- Explicar la “aparentemente” desproporcionada reacción de *Rosetta*.

Secuencia 2: Se queda sin empleo, le resulta complicado encontrar otro y tiene que ir, puerta por puerta, a ofrecer sus servicios a pequeñas empresas de su barrio.

- Analizar las causas que subyacen a las dificultades que encuentra *Rosetta* en su búsqueda de empleo. Distinguir aquellos motivos que se deban a la situación de la propia protagonista con los que se originan en el entorno que la rodea.

Secuencia 3: Un funcionario de la oficina de empleo niega a *Rosetta* la prestación de desempleo por no haber trabajado el tiempo suficiente.

- Explicar, según el sistema vigente en España, por qué el funcionario actúa de esa forma y analizar tanto las ventajas como los inconvenientes del vigente sistema de prestación de desempleo. ¿Se puede considerar justo el sistema actual?
- Enumerar posibles soluciones que el Estado podría emplear para resolver la situación de la protagonista y que podemos aplicar a cualquier desempleado.

Francisco Beltrán



LA CUADRILLA

Ken Loach

Las privatizaciones

País y año: Gran Bretaña, 2001.

Duración: 90 minutos.

Sinopsis: Un grupo de operarios que trabaja en la reparación de vías, en la época de la privatización de los ferrocarriles británicos, se enfrenta a arriesgarse a vivir como puedan con la indemnización por despido y los contratos temporales que surjan o someterse a las reglas de los nuevos empresarios.

Ken Loach es el más claro exponente del cine social. Sus comienzos entre finales de los 80 y principios de los 90, coinciden con el periodo neoliberal en el que viven Gran Bretaña y EEUU, que aceleró los procesos de descomposición social en el mundo desarrollado y tuvo como consecuencias inmediatas el empeoramiento de la situación social y la creciente desigualdad. Todo contextualizado en un momento de grandes incertidumbres: la caída del muro de Berlín y el debilitamiento de la izquierda en general.

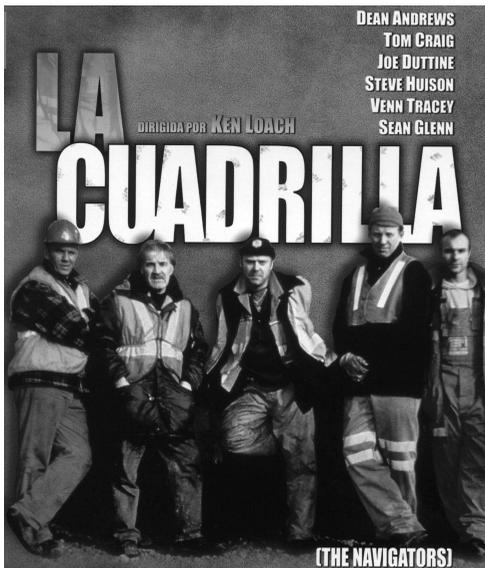
El cineasta británico muestra como se ha recortado el “Estado de Bienestar”, reflejando la destrucción de la clase obrera tradicional, la gran derrotada.

La Cuadrilla, basada en un hecho real que Rob Dawber, trabajador de los ferrocarriles británicos narró en una carta a Loach, ilustra el deterioro de las condiciones de trabajo de un grupo de ferroviarios en el momento de la privatización de los ferrocarriles británicos, mostrando a la par la descomposición del grupo, inicialmente cohesionado, provisto de gran conciencia profesional y unido por lazos afectivos, lo que se puede trabajar también desde la importancia de las relaciones en el entorno de trabajo.

Este grupo ve como su situación laboral es mermada por criterios meramente productivos. Son invitados a firmar “*despidos voluntarios*”, van perdiendo derechos como el derecho a las vacaciones, y comprueban como la flexibilidad laboral encubre la precariedad en el trabajo. Los trabajadores, a los que se les van planteando diversos dilemas a lo largo de la película, acaban aceptando estas medidas y creen que es algo irreversible. Sólo el sindicalista intenta llamar la atención de sus compañeros sobre los perjuicios de la nueva situación.

Observamos un sólido **guión**, que ni se pierde en divagaciones ni en simples conversaciones; con intérpretes no profesionales (a excepción de quienes dan vida a *Mick, Paul y Jim*) que actúan con naturalidad. Así Loach refuerza el tono **documental** incorporando secuencias veraces, como las asambleas con los nuevos directivos y muchas de las conversaciones entre los trabajadores, que son espontáneas, resultado del trabajo previo de identificación con los personajes, no estando escritas en el

guión. Así, jugando con la empatía, la capacidad de ponernos en lugar del otro mediante la escucha activa que genera emociones positivas, se consigue una identificación total con el público: ¿yo, público, me identifico porque siento como el protagonista, o es que el protagonista soy yo? Los personajes nos parecen personas: están perfectamente definidos. Emocionalmente mal, separados de sus familias en crisis y con unos horizontes vitales limitados, la pista de hielo, en la que dos de los protagonistas patinan en distintos momentos, simboliza una vida mejor, pero con la inseguridad (precariedad) de estar siempre a punto de caer y hundirte.



Actividades

La película ofrece multitud de guiños para profundizar en el módulo de FOL.

1. Comentar las ventajas que existen entre unas condiciones laborales adecuadas y otras precarias. Se puede hacer un debate.

2. Analizar los contratos que tenemos, qué ha sucedido con las privatizaciones en nuestro país, e incluso indagar en otros países.

3. Utilizar la frase que aparece en la película: *“el contrato fijo es el pasado, hay que mirar al futuro”*, para trabajar con la actualidad, empleando como recursos pedagógico la prensa; por ejemplo se podrían recopilar los periódicos durante dos semanas y así confeccionar el **storyboard** de la película.

4. Plantear debates sobre las medidas de Reforma del mercado laboral en España.

5. Mediante la técnica del Role-Playing una parte del alumnado representará a la parte patronal defendiendo unos contratos, y otra representando a los trabajadores argumentarán porque prefieren un tipo de contrato a otro.

6. Otro tema es el sindicalismo. En **La Cuadrilla** está encarnado en la figura de un veterano trabajador, incapaz de asimilar los cambios, siendo el último empleado que permanece en la empresa, sin hacer nada, a la espera del cierre. Simboliza el inmovilismo de los sindicatos británicos para afrontar la nueva realidad. Este punto podemos contrastarlo con lo que sucede en España con los sindicatos mayoritarios y realizar un análisis sobre la importancia de los sindicatos y sus funciones en la actualidad.

7. Otro contenido es la seguridad en el trabajo. A lo largo de la cinta observamos como los trabajadores acaban prestando sus servicios en Empresas de trabajo temporal, donde las medidas de seguridad son ignoradas, aún con el riesgo de un fatal accidente de trabajo, milimétricamente anunciado en la película. Se pueden analizar los artículos de la Ley de Prevención de Riesgos laborales y verificar que derechos y deberes tienen los trabajadores y trabajadoras en seguridad e higiene. Cuáles son los órganos de representación. Qué medidas deben adoptar las Empresas de Trabajo Temporal, etc.

LA SUERTE DORMIDA

Ángeles González-Sinde



Una clase útil para la vida

País y año: España, 2003.

Duración: 105 minutos.

Sinopsis: *Amparo*, una joven abogada, sufre la pérdida de un amigo, *Paquito*. El peón murió por hipotermia cuando el camión que conducía volcó y cayó a un acuífero. La película cuenta las dificultades que encuentra para llevar a cabo la investigación de lo sucedido y abrir un proceso judicial que acabe con los responsables en el banquillo.

Las muertes por accidente laboral en España nos ponen a la cabeza de la siniestrabilidad laboral en La Unión Europea. Este dato cobra más fuerza, si cabe, cuando la víctima es alguien próxima a nosotros. **La Suerte Dormida** pone nombre y apellidos a uno de los muchos fallecidos.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales nació hace poco más de 10 años con el objetivo de “*promover la seguridad y la salud de los trabajadores*”. Por esto, todos los ciclos formativos relacionados con los sectores que potencialmente pueden tener más accidentes incorporan el módulo “Planes de Seguridad”, por lo que esta película es un recurso didáctico muy útil para el trabajo en el aula.

Antes de la proyección conviene recalcar lo que sigue: observar los títulos iniciales, un inicio **documental**, pero con **música**; por el contrario, el resto de la película no la tiene por decisión de la directora que quería darle más realismo; precisamente en esa secuencia se cuenta accidente laboral; también hay que fijarse en cómo se nos presenta a los personajes: aparecen en sus respectivos trabajos, lo que no es habitual en el cine, en cambio en la

realidad pasamos gran parte de nuestra vida trabajando; también destaca el protagonismo femenino, algo infrecuente.

Con **La Suerte Dormida**, ficción basada en un hecho real, nos acercamos a las condiciones en que trabajan algunas personas, lo que hace de esta película una clase útil para la vida – en palabras de Belén Gopegui, su coguionista.



Actividades

1. El trabajo es uno de los ejes conductores de la película. Respecto al de *Paquito*, ¿qué diferencias crees que existen entre la realización de ese mismo trabajo en la Edad Media y en la actualidad? ¿Cuál de los dos trabajadores, el de la Edad Media o el actual sufre más riesgos? ¿Por qué?

2. El concepto de salud incluye la salud física, psíquica y social. Razona si estas tres concepciones de salud se cumplen atendiendo a tres actividades laborales que aparecen en la película: *Amparo* en su trabajo en la gestoría; *Paquito* al trabajar en la empresa minera; la *Inspectora de Trabajo*.

3. Se propone un debate en el que se discutirán conceptos tratados en la película mediante diferentes frases: “*ganarás el pan con el sudor de tu frente*”, ¿crees que puede justificarse lo penoso de un trabajo como algo que le da sentido?; “*trabajamos para vivir o vivimos para trabajar*”, ¿qué opináis? Si *Paquito* pudiera contestar, ¿qué respondería?; “*a todos nos llega la hora*” o “*son cosas del destino*”, ¿qué opinas e estas frase? ¿Crees que podía haberse evitado el accidente?

4. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la norma básica del Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo, teniendo como objeto el promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Dentro de la película aparecen una serie de personajes relacionados con el mundo de la Seguridad laboral (*el empresario, el accidentado, la inspectora, los trabajadores, la administración, la abogada*). Relaciona cada uno con el papel que desarrolla en el filme: intenta prosperar en un campo que le gusta; atemorizados, intentan preservar su puesto de trabajo; busca al culpable como manera de buscar la verdad; hace oídos sordos ante el incumplimiento de la ley; busca el beneficio personal sin ningún escrúpulo; incapaz de luchar ante un poder tan grande. Con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre la mesa, di a que están obligados los personajes anteriores. Crees que si hubieran actuado así, ¿se hubiera evitado el accidente?

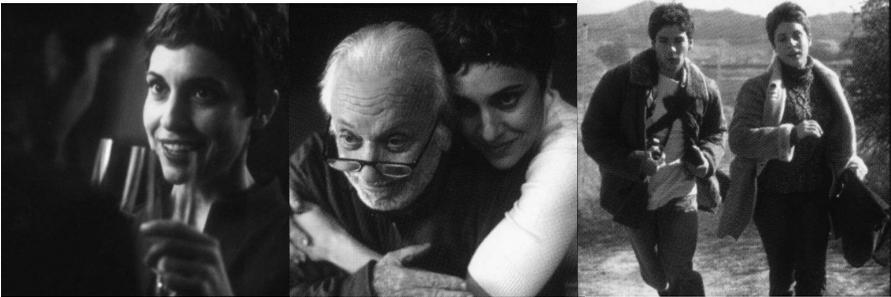
5. En la película queda patente que existen un sinnúmero de irregularidades y de omisión de medidas de seguridad en relación al accidente de *Paquito*. Haz una lista de las causas que lo desencadenaron. Explica, para cada una de las causas anteriores, cómo se hubieran podido eliminar. ¿Crees que la eliminación de sólo una de las anteriores causas hubiera evitado el accidente?

6. Todo accidente produce un coste humano irreparable, un coste económico y además diversos costes ocultos. Explica para cada uno de los personajes siguientes qué tipo de coste supone la muerte de *Paquito*: para *Paquito*; para su familia; para sus compañeros; para la empresa; para la sociedad. ¿Crees que la indemnización que recibe la familia puede paliar los costes generados por el accidente? ¿Crees que a la empresa minera le sale rentable pagar una indemnización a costar de incumplir sistemáticamente las normas de seguridad? ¿La administración podría hacer algo más para evitar el accidente?

7. La evaluación de riesgos es la base para una gestión activa de la Seguridad y Salud en el trabajo. Realiza el análisis y la evaluación de los riesgos que conlleva la actividad de *Paquito*: 1. Identificando los riesgos. 2. Estimando el riesgo, es decir, valorando conjuntamente la probabilidad y las consecuencias de que se materializa el riesgo en accidente. 3. Valoración del riesgo obtenido, enumerándolo según la importancia obtenida en la tabla anterior. 4.

Control del riesgo. Eliminar los factores de riesgo comenzando por los más importantes. Recordad que debe primar lo preventivo a lo correctivo y lo colectivo a lo individual.

8. Prepara el plan de eliminación y control de riesgos y responde: ¿Qué diferencias crees que existen entre el accidente de *Paquito* y el del marido de *Amparo*? ¿De quién es la culpa de ambos accidentes? ¿Cómo crees que queda reflejada esa culpa en la película? ¿Crees que finalmente se hace justicia?



Para saber más:

Diccionario Técnico Akal de Cine, de Ira Konnigsberg, 2004.

Cine, orientación profesional y Empleo,

DVD y Guía de M^a. Ángeles López y Juan Manuel Almodóvar,

Gobierno de Aragón, Departamento de Educación, 2006.

José Ramón Barrabés

SMOKING ROOM

Julio Wallovits y Roger Gual



El bien común, lo colectivo

País y año: España, 2002.

Duración: 117 minutos.

Sinopsis: Una sucursal de una empresa americana en España es obligada a poner en vigencia la ley interna de no fumar dentro de sus oficinas. *Ramírez* empieza a recoger firmas contra lo que considera injusto. Lo que parece anecdótico se revela como una crítica a la insolidaridad, la mezquindad y las presiones laborales.

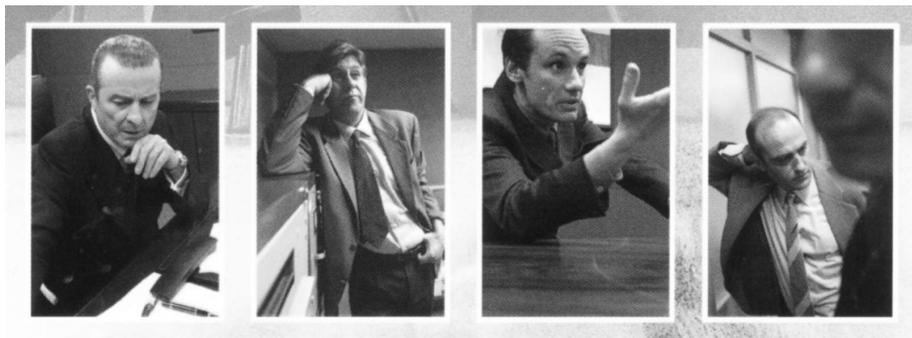
Aparentemente la película sólo nos muestra la sucursal española de una empresa americana que ha prohibido fumar dentro de sus oficinas. Esta prohibición sirve de punto de partida, pero este ataque a la “*tradición española*” pasa a ser una mera anécdota a medida que se van mostrando los personajes y los diálogos.

Lo primero que nos llama la atención es la cara de los oficinistas: ocupa toda la pantalla y ello hace que nos metamos en su piel. Se nos presentan de dos en dos y todos, en mayor o menor medida, hablan mal de la empresa para la que trabajan (quizás también forme parte de la tradición española).

El tono mortecino de las caras, el ambiente gris de la oficina –sólo coloreado por la máquina de refrescos de la zona de descanso-, la falta de luz natural y de **música**, los fluorescentes y el enrarecido ambiente de los habitáculos que sirven de despacho nos muestran gráficamente la parte exterior de la vida de los protagonistas. Su interior no difiere mucho del entorno en el que pasan la mayor parte del día. ¡Gran trabajo de la **dirección artística!** (lo que antes se llamaba la decoración). Rodada en vídeo entre cuatro paredes, casi una película hablada que pese a ello en ningún momento resulta teatral ni lenta gracias a un

UN DÍA DE CINE I.E.S. Pirámide Huesca

guión estupendamente escrito, al trabajo de interpretación y a la planificación, con un casi continuo y desasosegante movimiento de cámara (**cámara en mano**) que remite al propio desasosiego interior de los protagonistas. La **puesta en escena** se concreta casi siempre en el primer plano corto o el **primerísimo primer plano** para mejor mostrar los gestos y que no perdamos detalle de esos intensos diálogos; todo es **sonido directo** (con la excepción de la canción *Hoy puede ser un gran día*, que suena al final), lo que refuerza el verismo y dado el volumen de las voces, la sensación de ambiente insano.



Sólo nos llega aire fresco cuando los fumadores de la empresa salen al exterior a fumar un cigarrillo. Aparentemente todos han aceptado la restricción impuesta por la empresa. ¿Todos?...No. *Ramírez*, el contable de la empresa, comienza su particular batalla por intentar recuperar la dignidad que cree le han arrebatado los americanos. Solicita la firma de sus “*compañeros*” para que la empresa habilite una habitación para fumadores. Es ahora cuando la condición humana nos muestra su lado más oscuro. No se nos muestra un grupo de trabajadores. Tan solo individuos que muestran su vileza, su egoísmo e insolidaridad, su miedo ante el poder o ante la pérdida del mismo. Su desconfianza ante el ser humano, incapaces de comprender que alguien pretenda algo por el bien común. Y nos viene a la memoria un diálogo de ***El principio de Arquímedes***, en el que se plantea que lo contrario de lo personal no es lo profesional, es lo colectivo.

Ramírez, a duras penas consigue cinco firmas entre los veinticinco fumadores de la empresa. Vemos como aflora el temor entre los trabajadores a perder su posición o su trabajo.

Ante lo que se presenta como importante encontramos indiferencia. Ante un partido de fútbol intrascendente sobran compromisos.

Un director de la empresa española a lo “Al Capone”, un aspirante a director de Recursos Humanos incapaz de mear fuera del tiesto, un esquizofrénico que considera que todos llevamos un Alien dentro, el marido amantísimo que se acuesta con la secretaria, los chismorreos, los susurros, los rumores... ¿Es un ambiente laboral representativo?

Desde el módulo de FOL **Smoking Room** es un buen recurso para complementar el tema de los derechos de los trabajadores, el papel de los representantes de los trabajadores en la empresa y el clima laboral. Pero no sólo para tratar cuestiones académicas, sino también para fomentar el espíritu crítico ante los valores establecidos por la política, para fomentar el diálogo y la palabra como instrumento de lucha y que nuestra “smoking room” particular no se convierta en humo.

Actividades

1- Se trata de observar al grupo de personajes que aparecen en la película para ver si pueden considerarse un grupo de trabajo.

2- Analizado el clima laboral de la empresa que nos muestra la película, proponer soluciones para mejorar ese clima laboral y compararlo con el que nos gustaría tener a nosotros como futuros trabajadores y trabajadoras.

3- ¿Quién asume el papel de representante de los trabajadores en la empresa? ¿Qué competencias tienen los representantes de los trabajadores?

4- Identificar los derechos y los deberes de los trabajadores en la película.

5- Reconocer las diferentes técnicas de comunicación vertical (tanto ascendente como descendente), horizontal y no verbal que nos muestra la película, tanto en la empresa como en la vida cotidiana de los protagonistas.



Ester Pérez-Sevilla



EL PRINCIPIO DE ARQUÍMEDES

Gerardo Herrero

El éxito individual frente a la fuerza colectiva

País y año: España, 2004.

Duración: 100 minutos.

Sinopsis: *Sonia* es una ejecutiva que apenas tiene tiempo para su familia. *Rocío*, vecina y amiga, pese a estar muy bien preparada siempre ha realizado trabajos provisionales. *Rocío* también está casada y tiene una hija. Cuando comienza la historia, *Sonia* ha conseguido que *Rocío* entre a trabajar en su empresa.

La historia se repite: empresa textil que se fusiona con otra extranjera y se procede a un número indeterminado de despidos. Con un **guión** bien escrito (los detalles suman y casan), amablemente social, cotidiana, con un toque de comedia de enredo amoroso; personajes sencillos bien interpretados, que viven problemas reales, personales y laborales (en el cine el conflicto es uno de los motores que hacen avanzar las historias); donde aparecen los sindicatos en acción y se critica el funcionamiento del comité de empresa, la película proporciona numerosos temas relacionados con los módulos de FOL, RET y AGE.

Comienza con la presentación de Albatros por parte de *Sonia*, una de las anteriores ejecutivas, donde trabajan 307 personas que se convierten en seres anónimos (despersonalización), pero que, a pesar de pasar desapercibidos, tienen su historia. Cinematográficamente el recurso sorprende: *Sonia* se dirige a cámara; después los títulos, que relacionan a los personajes, y un **flash back** desarrollando el argumento que se cuenta a través de la vida cotidiana de dos parejas de vecinos con vidas distintas y que en el fondo quisieran intercambiar (equivocos y situaciones de comedia bien tramados). Estamos ante una historia de mujeres: ellas son el punto de vista protagonista y ellos los antagonistas.

Enseguida se plantea el problema de la conciliación del trabajo con la familia con frases como “yo prohíbo a mi hijo ponerse enfermo entre semana”, o la búsqueda de canguro porque se alarga la jornada hasta horas intempestivas. Esta situación estresante para *Sonia* provoca, en cambio, la envidia de su vecina ante lo que ella ansía: trabajo estable, seguridad, independencia económica, prestigio.

La empresa tiene su propia dinámica, independientemente de los problemas personales de los trabajadores, y se abordan temas como el incremento de gastos y la necesidad de que al personal se le motive, se le provoque miedo o se le ilusione. Frente a esa postura economicista, la visión más humanitaria hace alusión a la carga de trabajo, los contratos de 20 horas (contrato a tiempo parcial) o la necesidad de escuchar a los que están cerca del cliente.



Surge una oferta que precisa el dominio de idiomas y gestión informática (la importancia de la formación a la hora de encontrar trabajo), y vemos como la presentación de un *currículum* que interese a la empresa, no con datos superfluos, sino atractivo para el puesto, así como la contratación de amistades son dos cuestiones que se justifican en pro de conseguir los objetivos personales. Se plantean valores como la ética personal frente al individualismo y a la necesidad de la promoción profesional, cuando a la nueva contratada le ofrecen el puesto de *Sonia* y a ésta la relegan, situación que suele producirse en la realidad empresarial, con el despido de altos ejecutivos cuando no cumplen los objetivos.

El comité de empresa y CGT como sindicato, reivindican la continuidad de los puestos, de maneras distintas, a pesar de la fusión de empresas. Se menciona durante la reunión del sindicato una regulación de empleo encubierta con la posibilidad del despido de más de 80 personas y prejubilaciones, lo que provoca que en la presentación de las nuevas tiendas se produzcan manifestaciones personales y colectivas de protesta, una visión más revolucionaria de la situación laboral. Eso producirá efectos positivos para la plantilla, que tras una negociación con la patronal consigue que se reduzcan los despidos a la mitad.

Casi al final se justifican situaciones de arribismo en el trabajo por el miedo al fracaso, a ser un perdedor, a “*perder el reloj del éxito...*”, y si todo ello se pone en femenino (perdedora, fracasada), el riesgo es infinitamente mayor. Belén Gopegui, guionista, dice: “*la película habla de cómo se valora el éxito y el fracaso en las mujeres, y de cómo tienen que ser madres y trabajar, también se centra en el éxito individual frente a la fuerza colectiva*”.

Toda la película está cargada de simbolismos, visión de gente anónima que camina por la calle vista a través de un cristal biselado, el primer plano del mechero del sindicato con la frase “*enciende la llama de la rebeldía*”, naranjas exprimidas tiradas cuando han sido usadas, etc., y de frases como “*el mundo está de hecho de víctimas y aprovechados*” o de “*cuerpos que flotan y cuerpos que se hunden*.”

A través de la película hemos podido ver el mundo real de la empresa y del trabajo, situaciones cotidianas que nos recuerdan lo que vivimos y lo que podrá experimentar en un tiempo no muy lejano nuestro alumnado; pero con una mirada final optimista, un mensaje que deja entrever que se puede hacer algo por mejorar las cosas.

Actividades

1. Subrayad en el texto los temas relacionados con los módulos de: Formación y orientación laboral, Administración y gestión de la pequeña y mediana empresa, Relaciones en el entorno de trabajo.
2. Analizar qué posibilidades tienen los trabajadores a partir de la ley de conciliación de la vida familiar y laboral.
3. Tipos de contratos laborales que suelen hacerse a los recién titulados
4. ¿Cómo motivarías a los trabajadores de Albatros si fueras la protagonista?
5. Elabora tu propio *currículum vitae* para presentarlo en una empresa del sector profesional que corresponda a tu formación.
6. Analiza algún conflicto laboral que tú conozcas personalmente o a través de los medios de comunicación y comenta el papel de los sindicatos.
7. ¿En qué consiste la regulación de empleo? Menciona algún ejemplo real en el que se haya tramitado este procedimiento y di cuáles fueron los resultados obtenidos.



Banda sonora: Es la suma de voces, efectos y música, además del silencio.

Cámara en mano: Se utiliza cuando se busca espontaneidad para crear un efecto realista o documental que transmita inmediatez, como si la cámara fuera un testigo intruso.

Cine: Es un lenguaje de imágenes fotográficas, de sonidos, de distribución y orden (montaje) y de presencia humana (actrices y actores dan vida a las historias y el personal técnico ilumina, pone la cámara, etc.). *El cine es un arte de creación colectiva en que se concentran los esfuerzos de cada miembro del grupo* (Zhang Yimou, cineasta chino). Algunas películas para ver cómo es el cine: **La noche americana**, 1973, de François Truffaut; **El juego de Hollywood**, 1991, de Robert Altman; **Vivir Rodando**, 1994, de Tom DiCillo; **Un final made in Hollywood**, 2002, de Woody Allen.

Corte: Cambio instantáneo de un plano a otro mediante el empalme de ambos. Es el artificio más empleado en la narración cinematográfica.

Decorado: Espacio construido artificialmente que representa un lugar interior o exterior.

Dirección artística (decoración): Se encarga de diseñar y construir los decorados, ambientar las escenas, crear ambientes...

Documental: Género contrario al argumental o de ficción que rueda la realidad pretendiendo ser objetivo.

Encuadre: Totalidad del área rectangular de la imagen proyectada sobre la pantalla.

Escenario: Cualquier lugar donde se rueda una escena, sea un espacio natural o artificial.

Flash back: Parte de una película intercalada en una narración presente que tiene escenas del pasado; si las escenas son futuras se llama **flash forward**.

Fotografía: Proceso técnico y artístico de la toma de vistas, la iluminación y encuadres que crean la ambientación y el clima mediante el uso expresivo de las luces.

Ficción: Género contrario al documental. Conviene recordar que ambos géneros son representaciones de la realidad, no la realidad.

Fundido en negro: El fundido es una forma gradual de cerrar o abrir una escena, en este caso se oscurece a negro desapareciendo la imagen.

Guión: La base escrita del film: la narración, los diálogos, la descripción de personajes. Cuando se le añade la banda sonora y la planificación tenemos el **guión técnico**. *Toda película debe ser mejor que su guión. El guión es un proyecto – dice Tarantino.* Una página de guión se corresponde aproximadamente con un minuto en pantalla.

Medios de comunicación: La prensa, radio, cine, TV e Internet han posibilitado el aumento de información y al mismo tiempo se han convertido en poderosos medios de manipulación, porque en toda comunicación mediatizada existe una mediación humana y técnica que condiciona la emisión del mensaje, que es una representación de la realidad.



Mensaje: El punto de vista que se da sobre el tema tratado, que puede ser neutro, contrario o a favor. ¿Cuál es el mensaje de la fotografía?

Montaje: Proceso que permite la selección y organización de los planos y de los sonidos distribuyéndolos en unas condiciones de orden y tiempo para crear una realidad espacio-temporal nueva, de forma que, como dijo el cineasta soviético Eisenstein, *el conjunto es superior a la suma de las partes*.

Movimientos de cámara: La cámara puede estar quieta o la podemos mover para describir un escenario, acompañar a un personaje... Los movimientos de cámara se llaman: Panorámica: sin quitarla del trípode y moviéndola como cuando miramos, pudiendo ser el movimiento vertical, horizontal, circular, oblicuo, de barrido, de balanceo. Travelín: poniéndole ruedas al trípode, o la cámara en un carro, para avanzar, retroceder o seguir en sus movimientos a lo que grabamos.

Música: Puede ser **convencional**, no pertenece a la historia, los personajes no la escuchan, crea un clima emocional y añade información. **Naturalista o dietética**, pertenece a la historia que se narra.

Neorrealismo: Movimiento cinematográfico italiano que durante y después de la II Guerra Mundial trata problemas sociales cotidianos en escenarios reales, rodando y montando con formas no llamativas, para dar mayor verosimilitud.

Plano: Espacio recogido dentro del encuadre. Se clasifica de acuerdo a la **escala** de la figura humana. Según sea la distancia entre el visor y lo que encuadramos variará el tamaño, por eso hay distintos tipos de planos:

Plano general: la figura humana como un elemento más del escenario, su tamaño es pequeño y no es lo más importante, interesa el paisaje, el ambiente.

Plano de conjunto: la figura entera en un escenario que se ve bien, donde convive con otras personas o se mueve. Se emplea para mostrar a un grupo.

Plano entero: uno o varios personajes de los pies a la cabeza. Interesa lo que hacen; el escenario es menos importante que en el de conjunto.

Plano americano: encuadramos cortando por las rodillas. Muy útil si los personajes se mueven sin salir de donde están.

Plano medio: la figura cortada por la cintura, para encuadrar a varios personajes que se relacionan, cuidando que si gesticulan no se salgan del encuadre... O como en el dibujo de Pablo Núñez.



Primer plano: el rostro entero o hasta los hombros. Para expresar lo que siente la persona, su estado de ánimo.

Plano detalle: una parte de la cara, una mano..., para que nos fijemos en algo importante.

Puesta en escena: Se refiere a la forma en que se pone en imágenes la historia, relacionando las acciones de los personajes con el escenario.

Punto de vista: Los “ojos” a través de los cuales vemos la acción. Normalmente la perspectiva dominante es la cámara neutral, pero también puede recurrirse a la cámara subjetiva, viendo la acción tal y como la ve un personaje.

Ralentí: Cámara lenta.

Sonido directo: El que se toma al mismo tiempo que la imagen, lo que no quita para que se le añada música, efectos y filtros que lo mejoren. Trabajar con sonido directo ralentiza el rodaje, pero hace más creíble la interpretación, y evita gastos y tiempo después.

Storyboard: Serie de viñetas que representan los planos que deben filmarse. También se suele poner todo lo referente al sonido y los movimientos de cámara.

Voz en off: Voz que se escucha en una escena pero que no pertenece sincrónicamente a ningún personaje que esté hablando en la pantalla.

UN DÍA DE CINE PARA CICLOS

Proyecto realizado en colaboración con el Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón.

Guías didácticas de:

Pedro Hernández, Ramón Martínez, Javier Gurpegui,
Francisco Beltrán, Ester Pérez-Sevilla, María Hernando,
Belén Carrera, José Ramón Barrabés, Rosa Teringuer
y Ángel Gonzalvo (coordinador)

www.undiadecineiespiramidehuesca.com

