

LOS LUNES AL SOL: UN EJEMPLO DE LA APORTACIÓN DEL CINE EN LA EXPLICACIÓN DEL DERECHO

Consuelo Ferreiro Regueiro
Universidad de Santiago de Compostela
dmchelo@usc.es

Resumen

El empleo de la filmografía como fuente de transmisión de conocimientos no es *per se* novedoso. En realidad, los conocimientos más especializados a los que parece se dirigen los estudios de la ESO y del Bachiller, que sustituyen al conocimiento general tan estilado en otras épocas, dificulta que un porcentaje elevado de alumnos universitarios hayan leído las piezas esenciales de la literatura española y comparada, y tengan el hábito de consultar, sino diariamente, con cierta frecuencia, el periódico. Es difícil, pues, buscar un ejemplo que les resulte familiar acudiendo a la literatura y a la prensa escrita. A ello se suma el impulso imparable de la televisión y, más recientemente, el acceso cómodo a través de Internet a películas prácticamente de estreno o a trailers de las mismas. El cine está más próximo al alumno, a la época que le toca vivir, y en él se encuentran múltiples referencias que permiten aproximar la materia que se debe explicar a la realidad del receptor de la información.

Ficha técnica de la película

<i>Dirección:</i>	Fernando León de Aranoa	<i>Producción:</i>	Elías Querejeta
<i>Guión:</i>	Fernando León de Aranoa Ignacio del Moral	<i>Música:</i>	Lucio Godoy
<i>Fotografía:</i>	Alfredo Fernández Méndez	<i>Montaje:</i>	Nacho Ruiz Capillas
<i>Año:</i>	2002	<i>Género:</i>	drama social

- Actores y personajes:

- Javier Bardem como Santa: soldador de primera del Astillero Aurora de más de cuarenta años, desempleado, soltero y sin hijos.
- Luis Tosar como José: antiguo trabajador del Astillero Aurora sin cualificación conocida, de cerca de cuarenta años, desempleado y casado con Ana.
- José Ángel Egido como Lino: ex-trabajador de la administración del Astillero Aurora, desempleado, en búsqueda incesante de trabajo, casado y con hijos.
- Nieve de Medina como Ana: trabajadora en la línea de producción de una fábrica de conservas, casada con José y sin hijos.
- Enrique Villén como Reina: antiguo trabajador del Astillero Aurora, luego empleado en una empresa de construcción por las influencias de su cuñado, casado, con hijos y cincuenta o más años. Se pone en duda su compromiso social.
- Celso Bugallo como Amador: antiguo trabajador del Astillero Aurora, desempleado, abandonado por su mujer, alcohólico y cerca de sesenta años.

- Joaquín Climent como Rico: antiguo trabajador del Astillero Aurora, dueño del bar en donde se reúnen sus colegas ya citados y padre de una adolescente que alegra las penurias de aquellos, especialmente de Santa.
- Aída Folch como Nata: hija de Rico, aproximadamente de dieciocho años, simpática y vital que colabora con Santa para que éste se puede sacar algún dinero sustituyéndola en sus trabajos como canguro.
- Fernando Tejero como Lázaro: vigilante de las instalaciones abandonadas de Astilleros Aurora, tiene limitada su capacidad intelectual pero refleja una gran bondad.
- Laura Domínguez como Ángela: mujer abnegada de Lino.

- *Palmarés:*

- Cinco premios Goya 2002, a la mejor película, mejor dirección (Fernando León de Aranoa), mejor actor (Javier Bardem), mejor actor de reparto (Luis Tosar), mejor actor revelación (José Ángel Egido).
- Cinco premios de la Unión de Actores, al mejor actor (Javier Bardem), mejor actor de reparto (Joaquín Climent), mejor actriz secundaria (Nieve de Medina), mejor actor secundario (Luis Tosar), mejor actriz revelación (Nieve de Medina).
- Concha de Oro del Festival Internacional de Cine de San Sebastián.
- Dos Fotogramas de Plata a la mejor película y al mejor actor (Javier Bardem).
- Tres premios del Cine Europeo al mejor director (Fernando León de Aranoa), mejor actor (Javier Bardem) y mejor actriz (Nieve de Medina).
- Seis premios del Círculo de Escritores Cinematográficos a la mejor película, mejor dirección (Fernando León de Aranoa), mejor actor principal (Javier Bardem), mejor actor secundario (Luis Tosar), mejor actriz secundaria (Nieve de Medina) y mejor guión (Fernando León de Aranoa).
- Dos premios ACE (Academia de Cine de Argentina) al mejor actor (Javier Bardem) y la mejor actriz secundaria (Nieve de Medina).

- *Argumento:*

En la crisis de la construcción naval de la década de los ochenta, los llamados “Astilleros Aurora”, situados en cualquier ciudad del norte de España, no se sustraen a ella. Vendidos a una empresa coreana con el fin de utilizar sus terrenos al borde del mar para dedicarlos al nuevo sector emergente –el de la construcción de viviendas-, su cierre provocó el despido de más de doscientos trabajadores algunos de los cuales se reúnen en el bar Rico para recordar viejos tiempos y acompañarse en un presente sin perspectivas. No todos han corrido la misma suerte. Los que con orgullo de clase social obrera lucharon hasta el final a través de una huelga y de múltiples manifestaciones, obtuvieron una indemnización máxima de ocho millones de pesetas. Otros, más avisados, se acogieron a la firma de un pacto de fin de huelga y se beneficiaron de indemnizaciones más elevadas. En el bar de Rico, a los antiguos trabajadores, escasamente cualificados para los retos del mercado moderno del trabajo, todos los días son los lunes que prosiguen al descanso del fin de semana, y se los pasan mirando al sol.

Criterios de selección

Al tratarse de nuevas técnicas de transmisión del conocimiento en el ámbito del Derecho y, en concreto, de una rama del ordenamiento cambiante y flexible, el Derecho del Trabajo, parece conveniente enumerar los criterios de selección de la película que, según su orden de empleo, son los siguientes:

- 1) Preferencia de filmes europeos procedentes de países cuya construcción del derecho obedece a un modelo continental.
- 2) Preferencia de filmes españoles que consignan con mayor exactitud, además de los rasgos esenciales de nuestro Derecho, la realidad social española.
- 3) Preferencia de filmes que desarrollen temas estrictamente “sociales”.
- 4) Preferencia de filmes que traten algunas de las cuestiones más espinosas del Derecho del Trabajo, como es el caso del despido y el desempleo.

El resultado de su aplicación ha sido escoger como más adecuada la película “Los lunes al sol” (2002), dirigida por Fernando León de Aranoa, que narra la vida de cinco antiguos trabajadores de los astilleros de Vigo tras haber perdido su puesto de trabajo como consecuencia de la reconversión industrial, que afectó brutalmente al sector naval durante la década de los ochenta. Los continuos *–flashback–* permiten pasar con toda naturalidad del presente al pasado; de un presente en donde los lunes se puede estar al sol por carecer de empleo, y de un pasado en el que el trabajo constituía un elemento de orgullo y de seguridad.

Estructura de la disciplina Derecho del Trabajo de la Seguridad Social

La disciplina de *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, cuya forma de estructurarla en materias en los diferentes planes de estudios de los grados de Derecho, Económicas, Administración de Empresas, Ciencias Políticas, Turismo, Recursos Humanos y Relaciones Laborales, es muy diferente, responde no obstante a la distinción entre: 1) Derecho del Trabajo, en donde se estudian *grosso modo* los contratos de trabajo y su extinción; 2) Derecho Sindical o Derecho colectivo del Trabajo para contraponerlo al anterior, objeto de la negociación colectiva y de los conflictos colectivos, que aseguran el estudio de algunas medidas de conflicto como los piquetes, las huelgas y el cierre patronal; 3) Derecho de la Seguridad Social, que versa sobre la protección social deparada a los trabajadores y al resto de los residentes en territorio español mediante el sistema público de Seguridad Social; y 4) Derecho Procesal Laboral, referido al conocimiento del orden jurisdiccional social así como a los diferentes procesos a través de los cuales se pueden encauzar las pretensiones de los trabajadores y de los empresarios en lo referido a las relaciones laborales, amén de las de los beneficiarios de la Seguridad Social.

No se tiene por objetivo una explicación detallada de esta cuestión, pero si se trata de mostrar como “Los lunes al sol” es un instrumento adecuado para mostrar una perspectiva de conjunto de toda ella. Esta perspectiva conjunta deviene, además, la adecuada para afrontar las primeras clases de la materia desde el momento en que el Rectorado de la Universidad de Santiago de Compostela exige la explicación pormenorizada del programa al comienzo del cuatrimestre en el que aquélla se imparte. Para iniciar la tarea el art. 49 del Estatuto de los Trabajadores –en adelante ET- se convierte en el apoyo legal más útil. Aunque preparado para regular la extinción del contrato de trabajo, y más en concreto, enumerar sus causas, al hacerlo va señalando las diferentes partes de la disciplina *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Y esta explicación de adelante hacia atrás es precisamente la reflejada en las primeras secuencias de la película, en donde se ven las manifestaciones de los trabajadores huelguistas por la extinción de sus contratos a consecuencia de los procesos de reconversión industrial de los astilleros en la década de los ochenta del pasado siglo. La técnica cinematográfica, salvo en estas secuencias recién citadas, no es la de un *flash-back* visual, pero sí de la memoria por cuanto los protagonistas van describiendo su presente al tiempo que desgranaban el pasado. Así, siguiéndola, se pueden tratar y debatir sobre los siguientes temas:

a. Los contratos de trabajo y su extinción

Tras las primeras secuencias sobre las manifestaciones de los huelguistas cerca de los astilleros, acompañadas de una fuerte carga policial como es típico en este sector de la actividad en donde las reivindicaciones sociales adquieren una considerable dureza y tenacidad, algunos de los protagonistas -se trata de una película coral, aunque determinados artistas desarrollen más escenas- Santa (Javier Bardem), José (Luis Tosar) y Lino (José Ángel Egido) cruzan la ría (se trata de la Ría de Vigo, con itinerario Cangas de Morrazo-Vigo) para cumplir diferentes obligaciones en la ciudad de destino. Se aprecia, por el discurrir de la conversación, que son desempleados y que uno de ellos, Lino, persiste en su interés de encontrar trabajo, por cuanto de dirige a una entrevista por una oferta de empleo.

A estos trabajadores se suman Rico (que con la indemnización por la extinción de su contrato montó el bar en donde se reúnen) y Amador (pegado a la barra del bar mientras consume su vida con el alcohol, consciente de que su edad, próxima a los sesenta años, es un impedimento insalvable para encontrar otro trabajo), para todos los cuales sus contratos se han extinguido mediante un despido colectivo. En este sentido, conviene indicar que, a parte de la ya citada, existen otras dos modalidades de despido previstas en el art. 49 del ET, o sea, el despido disciplinario como castigo a un incumplimiento previo, grave y culpable del trabajador tasado en el art. 54.2 ET; y el despido por causas objetivas -al que el art. 52 ET denomina "extinción por causas objetivas" en atención a su dudosa calificación como despido-, basado en circunstancias que no son imputables *stricto sensu* a la voluntad del trabajador, pero que pueden implicar una menor rentabilidad de éste. A la modalidad de despido que se alude en la película, el colectivo, se le reserva la función de extinguir los contratos de trabajo en empresas avocadas al cierre -como en este caso- o que para superar una situación económica negativa o asegurar su viabilidad en el mercado, alegan problemas económicos, técnicos, organizativos o de producción, que sólo se pueden superar con la extinción. Evidentemente, la indemnización prevista para cada trabajador en el art. 51 ET es de veinte días de salario por año de servicio hasta un máximo de doce mensualidades. Muy inferior a la tradicional del ordenamiento laboral, que se aplicable en los casos de improcedencia de un despido disciplinario o por causas objetivas, y se eleva a cuarenta y cinco días de salario por año de servicio hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades. Con esta indemnización, como único patrimonio más la protección por desempleo a la que luego se aludirá, se han quedado nuestros protagonistas, con la excepción de Rico. El porqué se encuentra en que las empresas, al borde del cierre, pueden negociar medidas más beneficiosas para los trabajadores partiendo de que sus contratos de trabajo se extinguen. La aceptación de estas medidas implica la renuncia a la lucha sindical, como también se verá, y sólo Rico sucumbió a ello.

Ante la necesidad de contextualizar, se podría decir que se trata del retrato de una época de crisis definitiva del modelo de organización *taylorista* o *fordista* de la empresa. La producción en masa y en cadena obligó a una organización jerarquizada, en donde el operario realizaba las funciones bien delimitadas que le habían sido ordenadas bajo un contrato de trabajo de duración indefinida; su cualificación no era, como regla general, un elemento prioritario. Lo contrario de la situación actual, en donde se exige del trabajador un servicio o un bien especial, singular, de calidad, cuyo logro requiere un cierto grado de discrecionalidad y, por supuesto, el relance de sus cualidades profesionales (Ray, 1995, pág. 635). O un trabajo menos cualificado pero con la contrapartida de que el empresario puede probar la conveniencia del trabajador. En otras palabras, de la "normalización" de actos que regía en el sistema *taylorista* se pasa a la preferencia de las personas, que

“deben dar lo mejor de sí mismo” (Supiot, 2000, pág. 135); de la centralización del poder empresarial, se pasa a su descentralización que provoca al tiempo un aumento de la autonomía individual de los trabajadores asalariados y de las relaciones horizontales de coordinación frente a las verticales de jerarquía. Así, al trabajador cualificado y discrecional, el ordenamiento jurídico le ofrece la condición de autónomo o de autónomo económicamente dependiente, de acuerdo con la reciente Ley 20/2007, de 11 de julio, de trabajo autónomo; al trabajador del que se demanda una actividad ordinaria, que encaja en parámetros habituales de ordenación del tiempo y el lugar de trabajo, el ordenamiento le busca cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en los arts. 11 y 15 del ET, facilitando al empresario la extinción de los contratos por la llegada de su término.

b. *El Derecho Sindical: convenios y conflictos colectivos*

La película no indica cuál es el convenio colectivo que se aplicaba a la empresa Aurora Astilleros, pero sí se habla, en el bar de Rico y con la presencia de Santa, José, Reina, Rico y Nata, la hija de este último, del “convenio” que contemplaba diferentes indemnizaciones para el personal fijo y eventual de la empresa como consecuencia de su cierre y el despido colectivo de toda la plantilla, que ascendía a doscientos trabajadores. Esta secuencia da pie para distinguir los auténticos convenios colectivos (Ferreiro Regueiro, 2002, pág. 38), en los que se establecen las condiciones de trabajo y que son negociados por los representantes de los trabajadores (delegados de personal o miembros del comité de empresa, como representaciones unitarias según los arts. 62 y siguientes del ET; y las secciones sindicales o los sindicatos directamente, de acuerdo con la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical) y por el empresario o sus representantes, de otros pactos y acuerdos entre los que se encuentra el de fin de huelga (art. 8.2 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 marzo, sobre relaciones de trabajo) o el que contiene el expediente de regulación de empleo del despido colectivo (art. 51 ET). Estos tienen un contenido “monográfico”, en el sentido de que abordan una única cuestión, ora el cese de la huelga ora el despido colectivo, aunque de ellos se deriven un nuevo régimen de las condiciones de trabajo o la extinción de la propia relación laboral. Lo cierto es que en determinados sectores de la actividad la llamada “conciencia de clase” alcanza tales niveles que estos pactos produce el rechazo de grupos de trabajadores, por ejemplo los afiliados a un sindicato distinto del que los negoció, como se ha de deducir que es el caso. Al fin y al cabo, Santa critica abiertamente a Reina por haberlo aceptado, lo que le propició una indemnización por la extinción de su contrato superior a la del principal protagonista. La discusión que se entabla entre ambos, nos permite conocer las medidas de conflicto que se llevaron a término en el seno de la empresa contra los despidos, así como la posición de activista del propio Santa.

De acuerdo con lo anterior, el Derecho Sindical que, además de estudiar la negociación colectiva y sus frutos, esto es, convenios colectivos y pactos o acuerdos, hace lo propio con los conflictos colectivos y las medidas de conflicto; dos expresiones que se consideran erróneamente sinónimos en el lenguaje periodístico y popular. Afortunadamente, ambas también se distinguen con nitidez en la película. Santa y sus compañeros dejan claro que el conflicto, por tanto la discrepancia jurídica y de hecho entre trabajadores y empresarios, era el despido colectivo para cerrar la empresa y dedicar sus terrenos, comprados por “unos coreanos”, al pujante negocio inmobiliario, mientras que las medidas de conflicto, es decir, las armas de los trabajadores contra el interés empresarial, fueron los piquetes y la huelga; y las del empresario: el cierre patronal. Las medidas de conflicto encuentran su amparo genérico en el art. 38.2 de la Constitución de 1978, como un derecho ordinario, sin perjuicio de la huelga que es otra medida de conflicto especialmente protegida

por su consideración como derecho fundamental de acuerdo con el art. 28.2 de la Constitución.

En este punto, los únicos piquetes legalmente permitidos en el ordenamiento español son los llamados “informativos” (art. 6.6 del Real Decreto ley 17/1977, a cuyo tenor “los trabajadores en huelga podrán efectuar publicidad de la misma, en forma pacífica, y llevar a efecto recogida de fondos sin coacción alguna”), que constituyen *per se* una medida de conflicto independiente aunque suelen ir asociados a la existencia de huelgas. Dado que Santa es condenado por el juez al pago de ocho mil pesetas al empresario por los daños causados al romper una farola –todo ello acompañado de imágenes retrospectivas sobre las manifestaciones de los trabajadores en torno a la empresa-, se concluye que los piquetes han sido violentos o coactivos y, en tanto tales, contrarios a la ley. Pero todavía se ilustra más, por cuanto los piquetes y la huelga se nos muestran como un todo indivisible, al igual que ocurre en la realidad, pese a que, según se acaba de decir, son dos figuras jurídicas diferentes.

En lo que se refiere a la huelga, nada se dice sobre su inicio, el comité de huelga, la declaración de la misma, el número de empresas involucradas para determinar si afectaba al sector naval en general o a una de aquéllas en particular. De la manera en que se articula, parece que hubo una previa huelga a la que procedió una medida de cierre patronal. Por la primera, se procede a la suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores huelguistas, que al no trabajar, no cobran y pasan a la situación de alta especial en la Seguridad Social; por el segundo, todos los trabajadores de la empresa sufren la suspensión de sus respectivos contratos de trabajo, con los efectos recién comentados. Todo ello permite entrar a conocer los distintos tipos de huelga que, sin son legales se encuentran bajo el amparo del derecho fundamental de huelga contenido en el art. 28.2 de la Constitución, sus efectos, pues en caso de ilegalidad constituyen causa de despido disciplinario, al menos, de sus promotores, además de sus relaciones con el cierre patronal, que en el ordenamiento español tiene una naturaleza estrictamente defensiva.

c. El Derecho de la Seguridad Social

El hilo conductor de “Los lunes al sol” es el mercado de trabajo bajo diferentes perspectivas. Esta materia, que puede ser objeto de estudio en el Derecho del Trabajo en lo relativo a las diferentes modalidades de contratación laboral, tiene también una sede clave para su desarrollo en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social, por cuanto el art. 38 de la Ley General de Seguridad Social enumera entre sus prestaciones las de desempleo, tanto en su modalidad contributiva, como no contributiva o asistencial, y porque también comprende la búsqueda de nuevos empleos. Con ello, cabe distinguir cuatro diferentes situaciones:

1) La que comparten Santa, José y Amador, todos ellos desencantados y resignados a permanecer en el desempleo hasta, se imagina, obtener una pensión de jubilación no contributiva a la edad de sesenta y cinco años. Su falta de cualificación profesional, salvo para aquél oficio en los astilleros que aprendieron con el trabajo continuado, los convierte en personas no aptas para los derroteros del actual mercado de trabajo. Es cierto que la reacción de cada uno de ellos difiere en determinados aspectos. Amador, el mayor del grupo, ya no espera nada y se consuela con el alcohol hasta que toma la decisión de suicidarse. José todavía tiene el estímulo de su mujer Ana, a la que está entrañablemente unido. No obstante, su orgullo le impide rogar en los bancos la concesión de un crédito para afrontar un negocio en solitario, habida cuenta que le demandan un aval por ser insuficiente la nómina de su pareja. Mientras que sobre Santa planea la sombra de la emigración, de

viajar a Australia y de encontrar un País que le de la oportunidad negada en su propia tierra. Ellos son los llamados “parados de larga duración”, los desahuciados del mundo laboral, como se puede comprobar al estudiar la duración y el importe de las prestaciones por desempleo del nivel contributivo para mayores de cuarenta y cinco años (arts. 216 y 217 de la Ley General de Seguridad Social).

2) La encarnada por Lino que lucha por sucumbir a la decadencia de sentirse inútil y de permanecer por el resto de su vida sin desempeñar actividad remunerada alguna. El personaje es el ejemplo del buscador activo de empleo que se presenta a cuantas ofertas conoce, indagando en los periódicos, en las propuestas que el Servicio Público de Empleo Estatal –antiguo INEM- le realiza o en las que le pueden informar en su entorno social. Ahora bien, los inconvenientes de Lino son su edad, pues supera los cuarenta y cinco años, y la falta de cualificación profesional. Esto le lleva a probar diferentes estrategias para disimular su auténtica edad, como teñirse el pelo o vestirse con la ropa de su hijo adolescente. Ninguna de ellas es eficaz y el propio personaje cae en la cuenta de la necesidad de adquirir formación profesional acorde con los tiempos. En este sentido, la película introduce uno de los pocos momentos abiertos a la esperanza cuando Lino comienza a recibir lecciones de informática de su hijo. El perfil de Lino es perfecto en la medida en que toca el reciclaje profesional. Se recuerda que el 18 de octubre de 2007, los diferentes Estados miembros de la UE, reunidos en Lisboa, acuerdan el Tratado que lleva el nombre de dicha ciudad y que sirve para modificar el inasible Tratado de la UE, además del Tratado constitutivo de la CE. Este nuevo texto constitucional ha sido aprobado por el Parlamento de la UE el pasado 20 febrero 2008 (con un 78% de votos a favor) y ratificado por Hungría, Eslovenia, Malta, Rumania, Bulgaria y Francia. En el marco del Tratado de Lisboa subyace la nueva idea que ilustra la política social comunitaria: la flexiguridad, cuyo objetivo es la libertad de los empresarios para contratar y extinguir contratos, acompañada de la fortaleza o seguridad de los trabajadores mediante una formación profesional estable, continuada y que permita el cambio de actividad o profesión a lo largo de su vida laboral.

3) En cuanto a Rico y Reina, son los dos únicos que han sabido aprovechar la indemnización por despido colectivo que, según dicen, alcanzo los ocho millones de pesetas tras más de veinte años de trabajo. El primero optó por un trabajo autónomo, regentando un paupérrimo bar que tiene por clientes a sus colegas morosos. De este modo, el trabajo por cuenta propia y la protección social que se le depara –recientemente ampliada por la citada Ley 20/2007- en el Régimen Especial de Autónomos, permiten entrar en el conocimiento de unas de las alternativas al trabajo tradicional potenciadas por la Unión Europea: el autoempleo. Contrariamente, Reina, cuya actitud durante el conflicto colectivo merece el reproche expreso o tácito de sus colegas –por intereses familiares actuó como un esquírol-, tiene un contrato de trabajo en el sector de la construcción, al que ha llegado por el apoyo de un amigo y para el que sirven sus estudios de formación profesional relacionados con la mecánica.

4) La de Ana, mujer de José, trabajadora de una fabrica de conservas típica de este sector de la industria en el norte de España y, muy especialmente en Galicia. Consiste en un trabajo en cadena, limpiando el pescado y el marisco que luego será introducido en las latas. Un trabajo tedioso, poco gratificante, mal remunerado y casi dirigido en exclusiva a las mujeres. Así, se plantea el complejo tema del trabajo femenino, de la persistencia de actividades destinadas a la mujer en exclusiva, de la menor remuneración por igual trabajo si se compara con el del varón y, sobre todo, de la lucha por mantener ese puesto ante la falta de ofertas en el mercado de trabajo. Ni que decir tiene que las imágenes que Fernando León de Aranoa nos ofrece son ya de las pocas en las que se puede apreciar todavía un

modelo *fordista* de producción, muy jerarquizado –el capataz es, por supuesto, un varón- y con escasez de medidas de protección frente a los riesgos de trabajo –las mujeres desempeñan su actividad con una simple bata blanca y unos guantes de plásticos, rodeadas de aguas sucias y en casi oscuridad-. Repárese que todo ello entronca con la invitación del Gobierno central a reducir la siniestralidad laboral mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, además de la discriminación por razón de sexo de acuerdo con la Ley orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A la par que el problema principal del desempleo y de la búsqueda de trabajo, se desgranar otras cuestiones no menos importantes en el ámbito de la Seguridad Social. Entre ellas, destacan la preocupación de José por las fechas del alta y de la baja en su contrato de trabajo con Astilleros Aurora. Preocupación motivada porque de los actos de aseguramiento depende el número de cotizaciones mensuales que empresarios y trabajadores están obligados a abonar a la Tesorería General de la Seguridad Social mientras dure tal contrato; y, a su vez, de aquéllas depende también el derecho a disfrutar de las prestaciones del sistema, notablemente de la de desempleo y de la de jubilación. Igual suerte corre el derecho al percibo de la protección sanitaria y por muerte y supervivencia, como bien se refleja en la secuencia relativa a los gastos del sepelio de Amador.

En fin, Santa, José, Lino, Amador, Rico y Reina han dejado de disfrutar, no se indica desde cuándo, las prestaciones por desempleo contributivas o asistenciales, y se encuentran a su suerte, que cada uno la ha buscado como ha podido, pero en donde la convicción de ser profesional, de ser todavía “proletario” permanece incólume en los dos primeros.

La intemporalidad de “Los lunes al sol”

Que “Los lunes al sol” es una película ubicada en la decadencia del sector naval de los años ochenta y en el proceso de reconversión industrial que azotó a nuestro País en esa década, no se puede negar. Los Astilleros Aurora son el pseudónimo con el que se alude a Naval Gijón, empresa vinculada al Estado desde su creación en 1875, hasta su privatización, en 1984, que se define en su propia página web (<http://www.navalgijon.es>) como el ejemplo de “la tradición, la experiencia y la solidez con el dinamismo del (...) espíritu joven”. Se añade, como fiel reflejo de las exigencias actuales, que “cuenta con una plantilla perfectamente dimensionada, altamente cualificada y polivalente”. Pero que dicha película es intemporal no resulta fácil cuestionarlo. En verdad, no es un caso único, toda vez que está en la memoria otras como “La Ley del silencio” (Elia Kazan, 1954) o “La cuadrilla” (Ken Loach, 2001), en las que se tratan los conflictos colectivos de los estibadores portuarios y de los ferroviarios ante la privatización de sus empresas en Estados Unidos e Inglaterra, respectivamente. Esa intemporalidad, a parte de por la comparación recién utilizada, proviene del propia avance de las relaciones económicas y de la globalización que someten a los trabajadores y a las empresas a profundas transformaciones en las que subyace la intrahistoria, o sea, los problemas de cada individuo por subsistir. En “Los lunes al sol” fue el sector naval, ahora lo será el de la construcción y, en un futuro, el de lo que con orgullo se están llamando “nuevas tecnologías”. Tras esas transformaciones, surgirá el continuo replanteamiento del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, su voluntad de la protección del trabajador, la autonomía colectiva y su eficacia, el estado de bienestar a través de la protección social, la búsqueda de nuevas formas de empleo, etc. Todo ello consignado en “Los lunes al sol”.

Conclusiones

- La propia evolución de la película corre paralela a la de un programa modelo de la asignatura "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", lo que permite sustituir, en este caso, la lección magistral por la exhibición de aquélla, con la ventaja de que el alumno nota y siente la materia como cercana y se le muestra menos árida. Se facilita el debate porque las opiniones no surgen dentro de los cánones más encorsetados de la ley, sino de la visión de una realidad cotidiana y reiterada.
- Bajo el tema de la pérdida del empleo por un proceso de reconversión industrial, se conectan otros, en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social, como el tipo de prestaciones por desempleo, la protección sanitaria, la pensión de jubilación, las prestaciones por muerte y supervivencia o el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos; en el del Derecho del Trabajo, la discusión entre la contratación temporal y el contrato indefinido, el empleo de la mujer, la modalidades de extinción de los contratos o las condiciones de trabajo; y en el del Derecho Sindical, desde los diferentes frutos de la negociación colectiva (convenios colectivos, pactos de fin de huelga, acuerdos de empresa, etc.) hasta la representación y defensa de los trabajadores en la empresa, pasando por las medidas de conflicto más señeras, piquetes, huelga y el cierre patronal.
- El uso del plano corto, alguna vez alternado con un plano medio o americano, acerca los personajes al espectador, creando una atmosfera de empatía. La luz es tenue, haciendo inflexión en los gestos de los actores para captar mejor sus sentimientos, lo que permite asumir el drama humano. Pero el cine es magia, y se combina con magníficos planos largos de la Ría de Vigo bajo un sol matutino claro e intenso, que constituyen el símbolo de la esperanza. El alumno puede así aproximar una situación, vivirla como personal y darse cuenta que el derecho no es ni abstracto, ni ajeno a nuestra realidad cotidiana, sino un conjunto de reglas de comportamiento y orden que la sociedad se autoimpone y que todavía no alcanzan la justicia.

Bibliografía

FERREIRO, C. (2002). *Unidades de negociación y ámbitos de los convenios*. Tórculo: Santiago de Compostela.

RAY, J. E. (1995). Des germinal à internet. Une nécessaire évolution du critère du contrat de travail. *Droit Social*, 7/8, 634.

SUPIOT, A. (2000). Les nouveaux visages de la subordination. *Droit Social*, 2, 131.

Naval Gijón. (2005). Recuperado en febrero de 2008, desde <http://www.navalqijon.es>.

La ley del silencio. (2008). Recuperado en abril de 2008, desde <http://www.filmaffinity.com>.

La cuadrilla (2008). Recuperado en abril de 2008, desde <http://www.labutaca.net>.

Wikipedia. La enciclopedia libre (2008). Recuperado el 25 de febrero de 2008, desde <http://es.wikipedia.org>.