

TERCERA EDICIÓN

ESCENA LABORAL

REVISTA DE CINE Y TRABAJO



Organización
Internacional
del Trabajo



CONTENIDOS

Editorial 03

El futuro del trabajo en la pantalla

Carla Romero García y

Nahomi Valladares Grimaldos

04

Tiempos Modernos:

una película de hace casi un siglo para entender el trabajo de hoy

Grecia Moreyra Arias

10

El trabajo más allá del espectáculo: cuando el cuerpo trabaja y el sistema falla

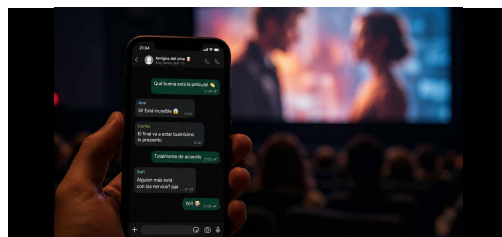
Francisco Taipe

14

La organización sindical: el héroe que el cine olvidó

Lucy Marmanillo Tárraga

18



5 años mirando el trabajo a través del cine latinoamericano

Alfredo Villavicencio

20

Detrás de la pantalla: trabajo y derechos en el sector audiovisual

Teresa Torres

26

Cuando la inteligencia artificial entra en escena

Carmen Benitez Gambirazio

28

Cine, IA y WhatsApp: nuevos lenguajes para la formación sindical

Jesús García Jiménez

30



Diseño y maquetación: Ana Periche
anaperiche@outlook.com

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.



EDITORIAL

El trabajo está en el ADN del cine. Ha estado presente desde sus orígenes y sigue atravesando, de una forma u otra, buena parte de las historias que vemos en pantalla, aunque muchas veces permanezca fuera de foco. Está en la fábrica y en el campo, en un cuerpo que ya no puede seguir produciendo, en las manos que cuidan, en quienes migran buscando una oportunidad, en los algoritmos que comienzan a decidir sobre nuestras vidas y también en las muchas personas que permanecen detrás de una cámara para hacer posible una película. Cuando el cine se detiene en esas historias, el trabajo deja de ser un simple escenario y se convierte en una forma de preguntarnos qué sociedad estamos construyendo.

Ese es el espíritu que atraviesa esta edición de Escena Laboral. Volvemos a Tiempos modernos para comprobar que la subordinación, la obsesión por la productividad y el riesgo de que la tecnología termine dominando a las personas siguen siendo cuestiones de enorme actualidad, casi un siglo después. Miramos también hacia futuros imaginados por Gattaca, Blade Runner, Severance o Black Mirror, donde la tecnología amplifica dilemas conocidos sobre discriminación, autonomía, empleo y protección social. El luchador, por su parte, nos recuerda que la libertad de dejar de trabajar puede ser puramente formal cuando no existe una red de protección capaz de sostener a la persona. En esta edición también dirigimos la mirada hacia un protagonista que el cine suele dejar fuera de cuadro: la organización sindical y la fuerza de la acción colectiva, que están detrás de muchas de las conquistas laborales que hoy damos por sentadas.

Pero este número no mira solamente lo que ocurre en la pantalla. También gira la cámara hacia quienes hacen posible el cine, la televisión y las producciones para plataformas digitales. La informalidad, la intermitencia laboral, la seguridad y salud en el trabajo, la violencia y el acoso, la digitalización y el acceso a la protección social son desafíos concretos para el sector audiovisual. Al mismo tiempo, las nuevas tecnologías abren preguntas que requieren respuestas construidas mediante diálogo social y con el trabajo decente como horizonte.

Este número tiene, finalmente, un significado especial. Hace cinco años, en medio de las pérdidas que dejó la pandemia, la OIT y CINETRAB encontraron junto al Festival de Cine de Lima PUCP una manera de mantener vivo el legado de Javier Neves Mujica y Julio Gamero Requena: crear dos premios que llevaran sus nombres y reconocieran al cine latinoamericano capaz de mirar el trabajo de frente.

Desde entonces, las películas y documentales premiados nos han llevado de la minería artesanal a los cuidados, de la migración al trabajo agrícola, de los hospitales a las lenguas indígenas. Han puesto rostro a trabajos invisibles y han demostrado que hablar de trabajo es también hablar de identidad, dignidad, comunidad y justicia social.

Cinco años después, esa apuesta sigue teniendo sentido. Desde la OIT, esperamos que estas páginas contribuyan a mirar el trabajo con otros ojos. Porque observar cómo el cine representa nuestras sociedades también puede ayudarnos a imaginar cómo transformarlas: con más derechos, más diálogo y más justicia social.

Italo Cardona

Director de la Oficina de la OIT
para los Países Andinos

Carmen Benítez

Directora de CINETRAB

Alfredo Villavicencio

Director de CINETRAB

EL FUTURO DEL TRABAJO EN LA PANTALLA

Carla Romero García y Nahomi Valladares Grimaldos



Películas y series como *Gattaca*, *Blade Runner*, *Severance* o *Black Mirror* imaginan futuros atravesados por la inteligencia artificial y la biotecnología. Pero, más que anunciar problemas completamente nuevos, nos invitan a mirar desde otra perspectiva viejos desafíos del mundo del trabajo que hoy adquieren nuevas formas.

Resulta innegable que el mundo de hoy no es el mismo en el que vivieron nuestros abuelos hace cincuenta años. Pero tampoco es el mismo de hace apenas seis años. En 2020, con la llegada del COVID-19, experimentamos el confinamiento, la soledad y el miedo debido a un virus que trasladó a la realidad escenas que antes parecían reservadas para películas de futuros distópicos.

Tal como ocurrió con la pandemia, películas filmadas en el siglo pasado, como *Blade Runner* o *Gattaca*, han dejado de ser simples ejercicios de imaginación para cobrar una especial relevancia en el presente. Sus dilemas han migrado de la pantalla a la realidad. Ya no hablamos únicamente de “thrillers futuristas”, sino de discusiones reales sobre inteligencia artificial, biotecnología, algoritmos de selección, edición genética y automatización del trabajo.

Aunque estas herramientas han permitido importantes avances en el desarrollo y goce de la vida humana, también es cierto que impactan directamente en un elemento central de nuestras vidas: el trabajo.

Frente a ello surge una pregunta inevitable: ¿estamos ante problemas completamente nuevos o frente a

viejos desafíos del mundo laboral que hoy adoptan nuevas formas gracias a la tecnología?

Para aproximarnos a esa respuesta recurriremos al cine, entendido no solo como entretenimiento, sino como una herramienta para pensar el presente, para explorar críticamente el impacto de la inteligencia artificial y la biotecnología en el mundo del trabajo. Sus relatos ponen en debate cuestiones centrales como la igualdad y la no discriminación, el despido y la seguridad social. El cine capta nuestra atención, nos sensibiliza y, casi sin advertirlo, nos invita a reflexionar sobre problemas complejos que atraviesan nuestra realidad.

Este artículo analiza seis películas y series desde la perspectiva del Derecho del Trabajo: *Gattaca*, *Sorry to Bother You*, *Blade Runner*, el documental *Selección antinatural*, la primera temporada de *Severance* y el episodio *Una pareja cualquiera* de la séptima temporada de la serie *Black Mirror*. Cada una de estas piezas nos ofrece una mirada crítica sobre las consecuencias de un avance tecnológico sin regulación adecuada, donde el Derecho del Trabajo corre el riesgo de quedarse atrás en el cumplimiento de su objetivo principal: proteger a los trabajadores.

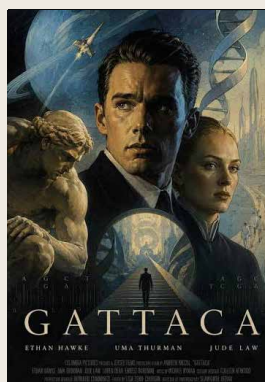
Gattaca: cuando el ADN decide quién trabaja

Estrenada en 1997, *Gattaca* imagina un mundo donde la biotecnología deja de ser solo una herramienta de salud para convertirse en un instrumento de selección.

En este universo distópico, la fecundación in vitro no aparece únicamente como una alternativa para parejas con problemas de fertilidad, sino como la vía habitual para tener hijos genéticamente diseñados. La biotecnología, en este contexto, se utiliza para la fabricación de humanos diseñados (o programados) para triunfar. La línea entre lo natural y lo programado se vuelve difusa cuando los padres ya no solo desean tener hijos, sino hijos “mejorados”.

La historia de Vincent Anton, un “hijo de Dios” concebido de manera natural, plantea una pregunta central para el Derecho del Trabajo: ¿puede el ADN determinar quién merece acceder a un empleo? En *Gattaca*, la respuesta es sí. El sistema identifica en Vincent determinadas predisposiciones genéticas y, a partir de ellas, lo clasifica como no apto para el mercado laboral aeroespacial, al que siempre soñó ingresar. El espacio, en apariencia abierto al mérito y al talento, se encuentra reservado para quienes fueron genéticamente “mejorados”.

No hay una verdadera entrevista de trabajo, no hay revisión de hoja de vida, no hay posibilidad real de demostrar esfuerzo ni talento. En este mundo, solo hay un examen de sangre. La meritocracia se vuelve, así, un cruel engaño cuando los méritos parecen estar “codificados” antes de nacer. Por eso, cuando la película plantea que “la discriminación se ha convertido en una



ciencia”, la frase no funciona solo como una advertencia retorcida, sino como una pregunta ontológicamente laboral: ¿qué ocurre cuando la exclusión deja de percibirse como un prejuicio y comienza a presentarse como un dato objetivo?

En *Gattaca*, la exclusión de Vincent no se muestra como un acto arbitrario, sino como una decisión aparentemente neutral, respaldada por información biológica, criterios de riesgo y proyecciones de productividad futura. Esta forma de discriminación ha sido denominada

por la doctrina como *genoísmo*, y ha sido entendida como la distinción, exclusión o preferencia basada en características genéticas que niega la igualdad de trato y vulnera la dignidad humana (Céspedes 2003).

Precisamente por ello, la película conecta con el Derecho del Trabajo. *Gattaca* nos recuerda que el derecho a la igualdad y la no discriminación no solo debe impedir prácticas discriminatorias evidentes, sino también cuestionar criterios aparentemente neutros que terminan restringiendo el acceso al empleo. Vincent no es rechazado por lo que es capaz de hacer o no, sino por lo que su cuerpo, convertido en datos, dice anticipadamente sobre él. Sin embargo, esa anticipación resulta engañosa: el ADN solo revela predisposiciones, no destinos inevitables. Su expresión depende también de factores ambientales y ningún perfil genético determina, por sí solo, la capacidad de una persona para trabajar (Céspedes, 2003).

Este punto es especialmente relevante porque la protección laboral no comienza cuando el contrato existe. Si el mercado selecciona antes de contratar, el derecho también debe mirar esa etapa previa. Como recuerda Villavicencio (2016), el derecho al trabajo

comprende el acceso al empleo y exige políticas que eliminen barreras injustificadas para los colectivos más vulnerables. De esta forma, el derecho al trabajo exige mirar críticamente las barreras que impiden ingresar al mercado laboral, tanto como a las desigualdades propias de la relación laboral.

No hace falta imaginar un mundo dominado por la manipulación genética para advertir la actualidad de este debate. La historia de Vincent remite a situaciones en las que una persona es descartada del acceso a un empleo por una condición personal o de salud, sin que se evalúen realmente sus capacidades ni la posibilidad de adoptar ajustes razonables. *Gattaca* simplemente lleva esa lógica hasta sus últimas consecuencias y obliga a preguntarnos qué ocurriría si incluso quienes hoy ocupan posiciones privilegiadas pudieran ser considerados “inferiores” a partir de criterios biológicos aparentemente objetivos.

La pregunta que deja abierta la película resulta tan inquietante como vigente: si el acceso a un trabajo decente pudiera quedar condicionado por información genética, ¿qué contenido efectivo conservaría el derecho al trabajo como derecho humano?

Sorry to Bother You: fabricando al trabajador perfecto

Si *Gattaca* imagina un mundo donde la biotecnología decide quién merece acceder al trabajo, *Sorry to Bother You* plantea un escenario distinto y, quizás, aún más inquietante: uno en el que el empleador decide cómo debe ser el cuerpo del trabajador.

La película sigue a Cassius Green, un joven que consigue empleo como teleoperador en la empresa *RegalView* y asciende rápidamente hasta descubrir que *WorryFree*, el principal cliente de la empresa, ha desarrollado un método extremo para maximizar la productividad mediante la modificación genética de sus trabajadores. El resultado son los *equisapiens*, seres híbridos entre humanos y caballos, diseñados para rendir más y cuestionar menos.

Mientras que en *Gattaca* la biotecnología opera como un mecanismo de selección que distingue entre quienes son aptos y quienes deben quedar excluidos del mercado laboral, en *Sorry to Bother You* cumple una función distinta. Ya no se trata de elegir el mejor cuerpo disponible, sino de transformar el cuerpo del trabajador para adecuarlo a las necesidades de la empresa. La genética deja de ser un criterio de acceso al empleo y se convierte en una herramienta de optimización de la fuerza de trabajo.

Lo más perturbador es que ese rediseño no responde a una decisión verdaderamente libre. Los trabajadores de *WorryFree* no eligen transformarse en *equisapiens*; su biología es alterada como una etapa más dentro del proceso productivo, del mismo modo en que se

ajusta una máquina para aumentar su rendimiento. El cuerpo del trabajador pasa a convertirse en un recurso que el empleador puede reconfigurar a su voluntad.

No hace falta, sin embargo, imaginar híbridos entre humanos y caballos para reconocer el problema que plantea la película. Aunque lleva esa lógica al extremo, la pregunta que planea resulta muy cercana. En el mercado laboral actual se espera, cada vez con mayor intensidad, que el trabajador mejore su capacidad de forma constante para no quedar rezagado. En ese sentido, mientras el *equisapiens* es rediseñado biológicamente para producir más, en la realidad esa presión suele manifestarse de formas menos visibles, como la exigencia permanente de adquirir nuevas competencias, adaptarse a tecnologías emergentes o responder a ritmos de trabajo cada vez más intensos.

No se trata, desde luego, de equiparar ambos escenarios. Una modificación biológica impuesta y la actualización profesional continua responden a realidades distintas. Sin embargo, ambas comparten una lógica común: valorar a la persona ante todo por su productividad. Al convertir esa lógica en una transformación física del trabajador, *Sorry to Bother You* obliga al espectador a preguntarse hasta dónde puede llegar la empresa en su afán de productividad, y cuáles deberían ser los límites jurídicos y éticos de esa intervención sobre el cuerpo humano.

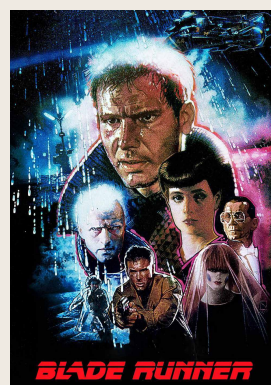
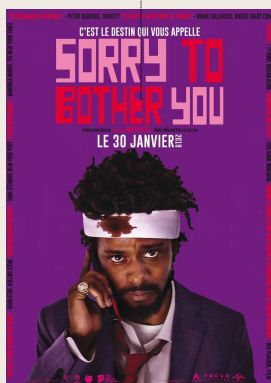
Blade Runner (1982): la deshumanización del trabajo

Si en *Sorry to Bother You* la empresa optimizaba el cuerpo del trabajador rediseñándolo, *Blade Runner* muestra el paso final de esa misma lógica: un mundo donde el cuerpo que trabaja ha sido directamente fabricado para producir.

Estrenada en 1982, la película imaginó como un futuro lejano el año 2019, que hoy ya forma parte del pasado. Sin embargo, su vigencia no depende de cuántas predicciones tecnológicas acertó, sino de la “incomodidad” laboral que todavía provoca.

La película nos transporta a un mundo visualmente impresionante y socialmente desolador. Carros voladores, luces de neón y anuncios colosales intentan disimular una verdad aterradora: a pesar del avance tecnológico, la Tierra está en decadencia.

Desde una mirada laboral, lo más impactante de *Blade Runner* es la existencia de los “replicantes”, seres creados a imagen y semejanza del ser humano para realizar las tareas más duras, peligrosas e indeseables. La incomodidad de la película nace precisamente de esa semejanza, pues estas creaciones tecnológicas se ven como humanos, caminan como humanos, hablan como humanos y, en muchos momentos, parecen sentir como humanos.



A pesar de esa cercanía, el sistema los nombra desde su utilidad. Los replicantes son llamados “unidades”, “productos” o “modelos” y, cuando se rebelan, tampoco se habla de muerte, sino de “retiro”. Ese lenguaje aparentemente neutro cumple una función central, pues deshumaniza a quien produce y facilita su descarte. Una “unidad” puede reemplazarse, un “producto” puede retirarse y un “modelo” se puede discontinuar. Bajo una apariencia futurista, la película muestra una vieja lógica productiva, que colisiona con la protección del derecho laboral: reducir a quien trabaja a su utilidad dentro del sistema.

En esa línea, Villavicencio (2016) advierte que “no es posible contratar teniendo por objeto el cuerpo humano; por tanto, para salir de tal contradicción es imprescindible garantizar a la persona seguridad en el trabajo y seguridad por el trabajo”. Desde esta perspectiva, los replicantes representan el extremo de una lógica que convierte el cuerpo en un recurso económico: se diseña, se utiliza y se descarta cuando deja de resultar útil.

La película también invita a mirar críticamente cómo denominamos ciertas relaciones laborales en el presente. Hablamos de “desvinculación” para suavizar el despido, de “colaboradores” para evitar nombrar trabajadores, o de “modernización” para describir procesos que pueden esconder precarización laboral. Las palabras que se emplean importan, porque pueden revelar una realidad, pero también maquillarla.

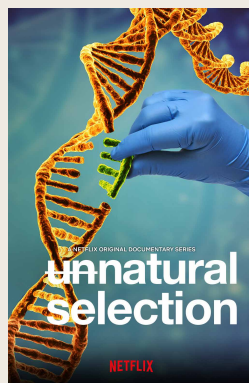
Esta reflexión no es menor para el Derecho del Trabajo. Históricamente, una de sus funciones ha sido impedir que la persona trabajadora sea tratada como una simple mercancía o como un costo más dentro del proceso productivo. Cuando el lenguaje empresarial borra la palabra “trabajador” y la sustituye por categorías más neutras, flexibles o funcionales, también puede debilitar la percepción de que existe una relación de poder que justifica la protección jurídica.

La película vuelve más compleja la cuestión laboral cuando muestra que los replicantes, pese a ser tratados como productos, sienten miedo, conservan recuerdos, forman vínculos y expresan deseos de vivir. La película obliga entonces a formular preguntas que trascienden el derecho laboral: ¿qué nos hace humanos? ¿la razón? ¿el cuerpo? ¿la empatía?

Desde el Derecho del Trabajo, estas preguntas deben formularse con cuidado. Una inteligencia artificial o una creación tecnológica puede comunicarse con naturalidad e incluso parecer empática, pero ello no la convierte necesariamente en humana (por más humana que se vea) ni en titular de derechos laborales. El verdadero desafío surge en otro lugar: si estos sistemas empiezan a realizar tareas, sostener procesos productivos y reemplazar trabajadores humanos, corresponde preguntarnos: ¿qué protección queda para el trabajador desplazado?

Selección antinatural: la desigualdad antes del empleo

Si después de ver *Gattaca*, *Sorry to Bother You* y *Blade Runner* los dilemas sobre el cuerpo y la biotecnología todavía parecieran pertenecer a un futuro lejano,



Selección antinatural acorta esa distancia. A diferencia de las películas anteriores, esta serie documental abandona la ficción para explorar debates muy reales sobre edición genética, tecnología CRISPR, biohackers y personas que experimentan con ADN desde espacios no tradicionales.

Lo interesante del documental es que no muestra la modificación genética únicamente desde grandes laboratorios o médicos altamente especializados. También nos acerca a personas comunes, curiosas e interesadas en la bioingeniería, que aprenden en internet, compran kits por correo y experimentan con herramientas que antes parecían reservadas a científicos, corporaciones o Estados.

La propia estructura del documental ayuda a entender por qué este recorrido resulta tan inquietante. En un primer momento, presenta la tecnología CRISPR como una herramienta capaz de editar genes con una precisión que parece quirúrgica. La metáfora “cortar + pegar = vida” es potente: cortar y pegar, como en un documento de Word, pero ahora con vida. En este primer momento, la biotecnología aparece como una promesa profundamente valiosa, capaz de corregir enfermedades, aliviar sufrimientos y abrir posibilidades antes impensables.

Sin embargo, esa promesa pronto revela otra cara. El documental muestra que muchas personas podrían beneficiarse de tratamientos experimentales, pero no pueden acceder a ellos por su elevado costo. El problema deja de ser únicamente científico y empieza a ser social. Si la salud, la movilidad o mejores condiciones físicas dependen de la capacidad de pago, también se condiciona la posibilidad de participar en igualdad de condiciones en el mundo del trabajo.

Más adelante, el documental emplea el caso de los mosquitos modificados para combatir enfermedades como la malaria para plantear que la tecnología no impacta a todos por igual. Para algunos, una picadura puede ser una molestia menor; para otros puede significar la muerte. Algo similar ocurre con el cambio tecnológico en el trabajo: mientras algunos discuten cómo la inteligencia artificial transformará tareas creativas o profesionales, otros enfrentan riesgos inmediatos de pérdida de ingresos, informalidad o ausencia de protección social.

El giro más inquietante llega con el final de la serie. Allí la modificación genética deja de aparecer vinculada únicamente al tratamiento de enfermedades y se acerca a la posibilidad de elegir características de los hijos. Además, el documental muestra que, si una práctica está prohibida en un país, basta viajar a otro con reglas más permisivas. Así de sencillo, así de aterrador. El problema deja entonces de ser tecnológico para convertirse también en un desafío regulatorio.

Desde una perspectiva laboral, el riesgo aparece cuando esas posibilidades quedan reservadas para quienes tienen recursos económicos. El trabajo no comienza con una entrevista ni con la firma de un contrato. Empieza

mucho antes, en las condiciones con las que una persona llega al mercado laboral: su salud, movilidad, autonomía y capacidades. Si la biotecnología modifica las condiciones de partida, pero solo algunos pueden pagarla, la desigualdad laboral puede comenzar incluso antes de que alguien postule a un empleo. El reto jurídico ya no consiste únicamente en proteger la relación laboral existente, sino también en evitar que el origen biológico, económico o tecnológico determine quién tendrá la posibilidad real de trabajar.

En esa línea, Harari (2018b) advierte que “hacia 2050 podría surgir una clase ‘inútil’ debido no simplemente a una falta absoluta de trabajo o a una falta de educación pertinente, sino también a una resistencia mental insuficiente”. La frase resulta provocadora, pero permite entender un riesgo de fondo: en un futuro atravesado por tecnologías cada vez más exigentes, quienes no accedan a salud, tratamientos o capacidades suficientes podrían quedar en desventaja antes incluso de competir.

Severance: la separación definitiva entre el trabajo y la vida

Las obras anteriores mostraban a la tecnología interviniendo el cuerpo del trabajador, ya fuera seleccionándolo, rediseñándolo o modificando las condiciones con las que llega al empleo. *Severance* da un paso más y se adentra en un territorio todavía más íntimo: la mente.

Estrenada en 2022, la serie presenta a Lumon, una corporación que somete a algunos de sus empleados a un procedimiento quirúrgico denominado “separación”. Mediante un implante cerebral, la memoria del trabajador se divide en dos. Dentro de la oficina existe el “innie”, que no recuerda nada de su vida exterior; fuera de ella vive el “outie”, que ignora por completo lo que ocurre durante su jornada laboral. Ambos comparten el mismo cuerpo, pero jamás se encuentran.

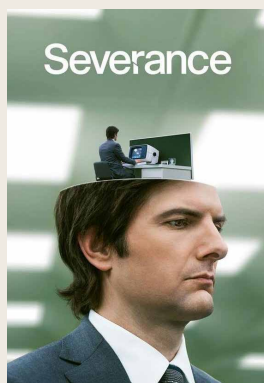
El procedimiento no se impone por la fuerza, pues los trabajadores de Lumon aceptan someterse a la separación. Sin embargo, la serie demuestra que el verdadero problema jurídico no radica tanto en la existencia del consentimiento como en sus límites. Al autorizar la intervención, la persona da origen a un segundo yo que queda confinado a la oficina, sin recuerdos del mundo exterior y sin posibilidad de decidir sobre su propia existencia.

La historia de Helly refleja con claridad esta tensión. Mientras su “innie” suplica abandonar Lumon, su “outie” rechaza esa posibilidad alegando que quien vive dentro de la empresa no es realmente una persona. La escena revela una paradoja difícil de ignorar: quien prestó el consentimiento ya no coincide plenamente con quien soporta sus consecuencias.

Este escenario, que parece pura ciencia ficción, conecta con un debate jurídico que apenas comienza. Cardona Rubert (2026) advierte que la neurociencia y la neurotecnología, combinadas con la inteligencia

artificial, abren la posibilidad de acceder a la esfera cognitiva de la persona, esto es, a las razones y motivaciones más profundas de su conducta. La serie lleva esa posibilidad al extremo e imagina un escenario en el que el poder de dirección del empleador deja de recaer únicamente sobre la conducta del trabajador para alcanzar también su memoria y su identidad.

En torno a estos riesgos, la autora da cuenta de dos posturas. Una más innovadora, que sostiene que haría falta reconocer nuevos derechos —los neuroderechos— con un marco jurídico propio; y otra más conservadora, que considera que no sería necesario multiplicar los derechos, sino reformular o extender las categorías que ya existen para que alcancen también la esfera cognitiva. Más allá de la posición que se adopte, el debate que subyace es el mismo que atraviesa buena parte de las discusiones actuales sobre tecnología y trabajo: ¿conviene crear derechos nuevos o basta con reinterpretar los que ya tenemos?



La serie conduce esa discusión un paso más allá. El Derecho del Trabajo reconoce que el trabajador presta su consentimiento para celebrar el contrato, pero también establece límites a esa voluntad cuando existe una desigualdad estructural frente al empleador. Por ello, determinadas garantías —como la jornada máxima o la remuneración mínima— son indisponibles.

Severance obliga a preguntarse si esa misma lógica debería extenderse a bienes aún más personales, como la memoria, la conciencia o la propia identidad.

Hoy resulta habitual que una persona autorice contractualmente el uso de su imagen o de su voz. Pero ¿podría disponer también de su memoria? La serie no ofrece una respuesta, aunque deja planteada una cuestión que el Derecho del Trabajo probablemente deberá enfrentar en un futuro cercano.

La serie permite advertir una segunda fragmentación. A la división de la mente de cada trabajador se suma otra, más silenciosa, que opera entre los propios trabajadores. Lumon no solo divide la mente de cada trabajador, sino también a los trabajadores entre sí. Los departamentos funcionan aislados, tienen prohibido comunicarse y la empresa alimenta la desconfianza mutua, de modo que ningún empleado llega a reconocerse como parte de un colectivo más amplio. Vista así, la separación cumple una función que la serie nunca nombra, pero que resulta difícil pasar por alto, pues un trabajador fragmentado y aislado difícilmente podría organizarse con otros para defender intereses comunes. Y si la libertad sindical supone, ante todo, la posibilidad de reconocerse como grupo, cabe preguntarse qué queda de ella cuando la tecnología se emplea, precisamente, para impedir que ese grupo llegue a existir.

Una pareja cualquiera (Black Mirror): el precio de quedarse sin trabajo

Si *Severance* mostraba cómo la tecnología puede llegar hasta la mente del trabajador y, al fragmentarlo, impedirle unirse a otros, “Una pareja cualquiera”

(*Common People*) revela una dependencia aún más elemental, la que ata la propia supervivencia a la conservación del empleo.

En este episodio de *Black Mirror*, Amanda, una maestra de primaria, es diagnosticada con un tumor cerebral que inevitablemente conlleva la muerte. Gracias a un sistema de inteligencia artificial llamado *Rivermind*, le implantan un chip que le devuelve la vida. El problema surge cuando lo que en un inicio parecía ser un “milagro de la tecnología” pronto revela su verdadero costo: el dispositivo funciona bajo un modelo de suscripción. Si no pagas la suscripción para el chip mensualmente, este no cumple la finalidad por la que fue instalado.

La lógica del mercado se vuelve extrema. Al inicio dicho servicio cuesta 300 dólares mensuales, pero luego surgen nuevas versiones más costosas: “*Rivermind+*”, “*Rivermind Lux*”, y cada “mejora necesaria” tiene un precio más alto. Si uno se queda con el plan básico, solo tiene 4 horas de consciencia al día, con irrupción de anuncios publicitarios como en Spotify o YouTube.

Amanda, cuyo salario como docente apenas alcanza para sostener el plan más económico, termina perdiendo su empleo porque ya no puede cumplir una jornada laboral completa. Mike, su esposo, intenta compensar la situación trabajando más horas, pero tampoco consigue cubrir los crecientes costos del tratamiento. Cuando él también pierde su empleo, la familia queda sin posibilidad de mantener a Amanda conectada al sistema.

La crudeza del episodio está en mostrar que, cuando la salud depende del mercado y el ingreso depende del empleo, perder el trabajo puede significar perderlo todo.

Desde una mirada laboral, “Una pareja cualquiera” muestra el lado más duro de un futuro tecnologizado



sin seguridad social suficiente. La historia también permite pensar en la necesidad de políticas de adaptación frente a los cambios del trabajo. Como sostiene Blancas (2012), una política de flexiseguridad supone que el Estado deje de limitarse al pago de prestaciones por desempleo y asuma un rol más activo en la capacitación continua de los trabajadores. Esa idea cobra especial sentido frente a escenarios donde la tecnología transforma empleos, desplaza trabajadores o vuelve insuficientes ciertas ocupaciones tradicionales.

Pero el episodio también cuestiona otro supuesto profundamente arraigado: que la protección social dependa casi exclusivamente del empleo formal. López Pérez (2021) propone avanzar hacia una “deslaboralización” de la seguridad social, de manera que el acceso a la protección no desaparezca junto con el contrato de trabajo. Si la protección deja de depender del empleo, perderlo deja también de convertirse en una amenaza para la propia subsistencia.

A ello se suma el impacto humano del desempleo. Como recuerda Arévalo-Pachón (2012), perder el trabajo no implica únicamente la disminución de ingresos; también afecta la salud mental, la autoestima y el bienestar emocional. “Una pareja cualquiera” lleva esa vulnerabilidad hasta el extremo al mostrar un escenario donde la pérdida del empleo arrastra también la pérdida de la salud y, finalmente, de la propia vida.

El episodio deja así una reflexión que trasciende el universo de *Black Mirror*. El verdadero desafío del futuro del trabajo no consiste únicamente en crear nuevos empleos frente al cambio tecnológico, sino en garantizar que la pérdida de un empleo nunca implique perder también la salud, la autonomía y la dignidad de las personas.

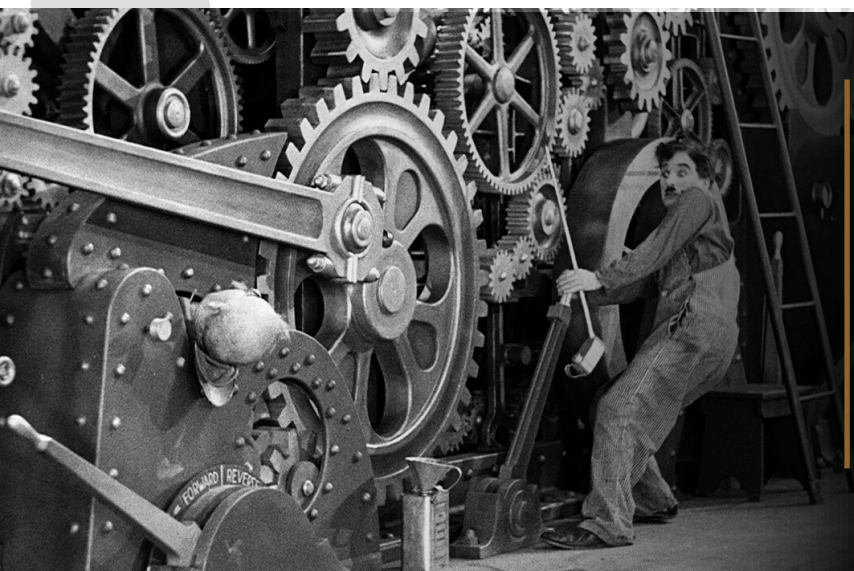


Para profundizar

- Arévalo-Pachón, G. (2012). Tendencias en la investigación psicológica sobre desempleo y salud. *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología*, 5(2), 17-30.
- Blancas, C. (2012). Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral. *Derecho PUCP*, (68), 383-402.
- Cardona Rubert, M. B. (2026). Los neuroderechos laborales, ¿necesario o prescindible reconocimiento jurídico? *Laborem*, (33), 111-139.
- Céspedes Suzuki, E. (2003). «Importante empresa requiere profesional genéticamente apto». La discriminación genética en el acceso al empleo. *Derecho & Sociedad*, (20), 250-260.
- López Pérez, E. (2021). Derechos humanos: trabajo y seguridad social frente a las nuevas tecnologías de la cuarta revolución industrial en México. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 15(48), 157-178.
- Villavicencio Ríos, A. (2016). La desvinculación asistida y el derecho al trabajo. El choque entre la lex mercatoria y el Estado constitucional de Derecho. *Trabajo y Derecho*, 14-30.

TIEMPOS MODERNOS:

una película de hace casi un siglo
para entender el trabajo de hoy



En 1936, Charles Chaplin convirtió una fábrica en una poderosa crítica a la subordinación, la organización del trabajo y el uso de la tecnología. Su película sigue ofreciendo claves para comprender algunos de los principales desafíos laborales del presente.

Grecia Moreyra Arias

Tiempos modernos (Chaplin, 1936)



Hay películas que envejecen. Otras, como *Tiempos modernos*, parecen volverse más actuales con el paso del tiempo.

Estrenada en 1936, la obra de Charles Chaplin retrata una fábrica dominada por las máquinas, la repetición y la disciplina. Sin embargo, muchas de las preguntas

que plantea siguen presentes en un mundo laboral marcado por la automatización, la inteligencia artificial y las nuevas formas de organización del trabajo.

Más que una comedia del cine mudo, *Tiempos modernos* constituye una crítica a la deshumanización del trabajo industrial. A través del humor y de escenas que hoy forman parte de la historia del cine, Chaplin cuestiona la subordinación extrema, la mecanización del trabajador y la obsesión por la productividad. Casi noventa años después de su estreno, esos dilemas continúan interpelando al Derecho del Trabajo.

La película será el punto de partida para reflexionar sobre algunos de ellos.

La fábrica: cuando las máquinas organizan el trabajo

Una de las escenas más recordadas de *Tiempos modernos* muestra a Charles Chaplin trabajando en una fábrica como operario de una línea de ensamblaje. Su única tarea consiste en apretar una y otra vez las mismas tuercas, siguiendo el ritmo que imponen las máquinas. La velocidad de la producción no la determina el trabajador, sino la cadena de montaje. Su margen de decisión es prácticamente inexistente.

Esta escena permite introducir una de las cuestiones centrales del Derecho del Trabajo: ¿qué tipo de trabajo protege esta rama del Derecho? El objeto de protección es aquel trabajo humano, productivo, por cuenta ajena, libre y, sobre todo, subordinado. No toda labor realizada por una persona supone la intervención del Derecho del Trabajo para garantizar la protección del

trabajador. Javier Neves Mujica sostiene que, para poder establecer que estamos ante este tipo de trabajo protegible, deberán estar presentes todos estos rasgos esenciales de manera conjunta.

Entre ellos, la subordinación supone actualmente el elemento más importante y diferenciador de la relación laboral. El trabajador se compromete a desplegar su energía laboral y es el empleador quien asume el riesgo de la actividad. Históricamente, este elemento ha permitido diferenciar la relación laboral de los contratos civiles y mercantiles, pues reconoce que el trabajo se desarrolla en un contexto de desigualdad entre quien presta el servicio y quien ejerce el poder de dirección.

En *Tiempos modernos*, Charles Chaplin realiza varios labores en distintos centros de trabajo y con diferentes empleadores, quienes despliegan ampliamente su poder organizativo, fiscalizador y sancionador. El protagonista no tiene ningún poder de negociación frente a ellos y sus condiciones laborales, como horario y salario, dependen netamente de todos ellos, poniendo de manifiesto la desigualdad estructural que caracteriza a la relación laboral y que justifica la protección del Derecho del Trabajo.

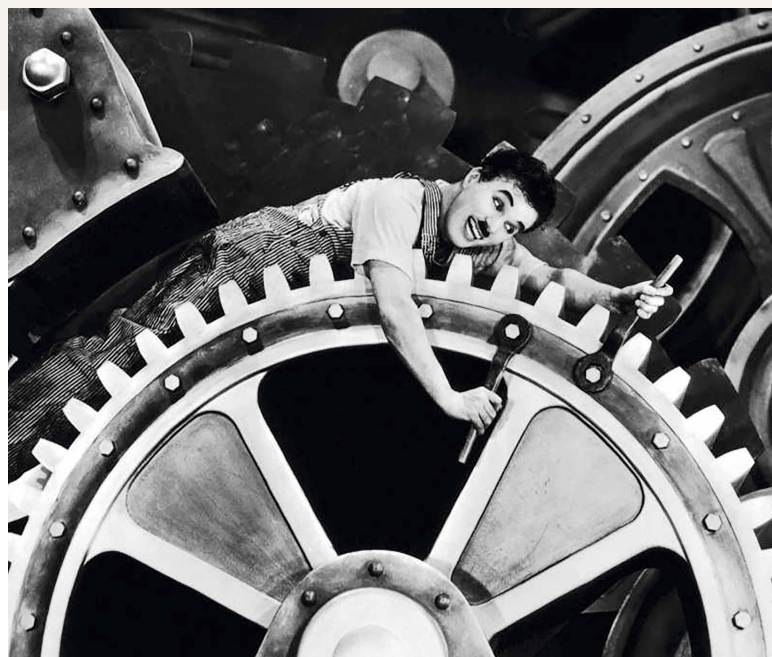
La organización del trabajo que retrata Chaplin responde claramente al modelo fordista. La producción en masa, la realización continua de tareas simples y repetitivas, el trabajo en cadena, la extrema especialización, la mecanización del trabajo y el uso de mano de obra no cualificada son algunos de sus rasgos característicos.

La película lo muestra con especial claridad en la fábrica. El protagonista llega a despersonalizarse de su labor y se mecaniza en el movimiento de ajustar las tuercas. La alienación del trabajador se representa incluso desde el humor: Chaplin continúa realizando el mismo movimiento repetitivo aun cuando ya no se encuentra frente a la línea de producción. El trabajador aparece separado de su propio trabajo, de los productos que crea y, en cierto modo, de su propia humanidad.

Esta forma de organizar el trabajo también supone una manifestación extrema de la subordinación. La película muestra cómo los obreros son permanentemente fiscalizados a través de cámaras, incluso cuando van al baño o durante su tiempo de refrigerio. La velocidad de las máquinas determina el ritmo de producción y reduce al mínimo cualquier margen de autonomía del trabajador.

Precisamente, esta visión del trabajo dialoga con una discusión más reciente en el Derecho del Trabajo. Si bien la subordinación continúa siendo el elemento central para identificar una relación laboral, distintos autores han cuestionado que su determinación dependa únicamente de los criterios tradicionales. Óscar Ermida Uriarte y Óscar Hernández Álvarez, por ejemplo, sostienen que debe ser analizada junto con otros factores, como el carácter personalísimo, la voluntariedad, la ajenidad y la onerosidad del trabajo.

Los autores desarrollan diversos cuestionamientos a la subordinación, pero dos de ellos aparecen con especial claridad en *Tiempos modernos*: la reducción del tiempo de trabajo y las nuevas formas de organización del trabajo.

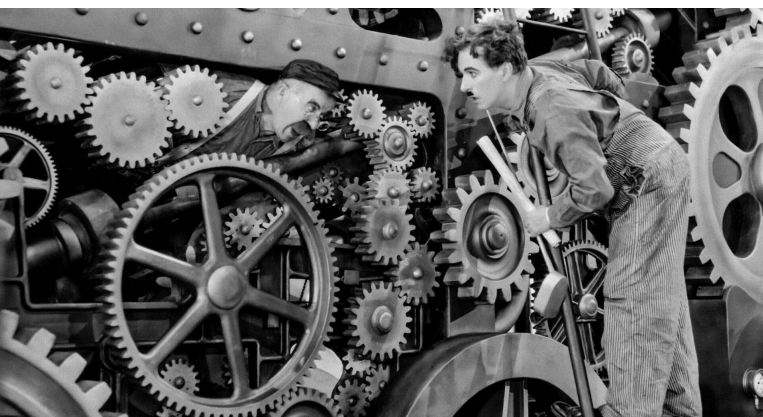


La máquina de alimentar: productividad sin descanso

Uno de esos cuestionamientos se aprecia en una de las escenas más recordadas de la película, cuando Chaplin es utilizado para probar una máquina que alimentaría a los trabajadores sin que estos interrumpan su jornada. El objetivo del empleador no es mejorar las condiciones de trabajo, sino reducir al máximo el tiempo de refrigerio, que de por sí era reducido, para maximizar el tiempo durante el cual los trabajadores permanecen subordinados. Paradójicamente, mientras los avances tecnológicos podrían permitir reducir la jornada o liberar tiempo de trabajo, la película muestra también cómo la tecnología puede utilizarse para intensificar el control sobre quien trabaja.

El segundo cuestionamiento se relaciona con las nuevas formas de organización del trabajo. Se estaría generando un reducido número de trabajadores estables, altamente calificados y bien remunerados que trabajan en el centro de trabajo a tiempo completo, a costa de un alto número de trabajadores inestables que son requeridos para tareas cortas. Si bien estas nuevas formas de organización juntamente con las nuevas tecnologías podrían suponer la deslaboralización de las relaciones laborales, ello no resulta jurídicamente procedente en todos los casos. Prueba de esto es





que en sectores de alta especialización tecnológica todavía exista una gran presencia de formas de trabajo *taylorista* o *fordiana*.

Aunque el fordismo suele asociarse con la gran fábrica del siglo XX, muchos de sus rasgos persisten en actividades actuales. La repetición de tareas, la especialización extrema y el control permanente siguen presentes tanto en determinados procesos industriales —como la industria textil o alimentaria— como en algunos sectores de alta especialización tecnológica.

Esta misma lógica puede observarse, por ejemplo, en *Recursos humanos* (1999), donde el padre de Frank aparece como un operario de fábrica que realiza la misma labor repetitiva y especializada, sin mayor complejidad. Este personaje incluso nos permite concluir que existe un gran número de trabajadores que en la actualidad no cuestionan los rasgos fordistas que se han mantenido, pues se ven inmersos en la costumbre y en una mentalidad que podría caracterizar más a generaciones mayores, pues esta se contrapone con los ideales de Frank, de una generación más joven.

Ello no significa que nada haya cambiado. Es posible hablar de una gran diferencia en la actualidad en cuanto a la organización del trabajo, pues hay una mayor tendencia hacia la realización personal del trabajador, sin dejar de estar presente la subordinación.

En ese sentido, Ermida y Hernández proponen alternativas al uso único de la subordinación como elemento central y diferenciador de la relación de trabajo. La subordinación debe ser reevaluada a la luz de las nuevas realidades laborales; su determinación no debería basarse únicamente en hechos o factores tradicionales, como el horario de trabajo, el desplazamiento al centro de trabajo o la existencia de las instrucciones del empleador para la realización de

todas las labores. Casos como el de los artistas o los repartidores de plataformas son ejemplo de ello. En el primer grupo, en la mayoría de los casos no existe necesidad de dirigir la labor del artista, en tanto la naturaleza de su actividad implica una independencia para obtener un buen desempeño. En el segundo grupo, los repartidores de plataformas no cuentan con un horario de trabajo establecido por la plataforma, ni tampoco existe la necesidad de un traslado hacia un centro de trabajo fijado. En ambos casos se podría concluir que estamos ante una relación de carácter laboral, pero si nos limitamos a las características tradicionales de la subordinación, podríamos dejar de lado la protección de sectores como estos que no necesariamente se ajustan a parámetros tradicionales o *fordistas*.

Cuando la tecnología deja de ser una herramienta

La tecnología ocupa un lugar central en *Tiempos modernos*. Aunque la película fue estrenada hace casi noventa años, muchas de las preguntas que plantea siguen plenamente vigentes. Chaplin no critica la tecnología en sí misma, sino la forma en que puede utilizarse para intensificar el trabajo, controlar al trabajador o convertirlo en una pieza más del proceso productivo.

Esta preocupación también aparece en *Metrópolis* (1927), de Fritz Lang. Ambas películas exploran los efectos de la mecanización y la automatización sobre la vida laboral y humana. Mientras *Tiempos modernos* se centra en la deshumanización del obrero dentro de la fábrica, *Metrópolis* desarrolla una visión distópica sobre la industrialización, la división de clases y el control autoritario de una sociedad dominada por la tecnología. Precisamente, desde una mirada crítica, ambas abordan cómo la tecnología, a pesar de ser concebida para mejorar la eficiencia de las labores, se puede convertir en un instrumento de deshumanización, alienación y control social.

Esta reflexión adquiere hoy una nueva dimensión. Yuval Noah Harari sostiene que los humanos tenemos dos capacidades, la física y la cognitiva, y que si bien en el pasado competíamos con las máquinas para el primer tipo de capacidad, porque era evidente que ganábamos en la capacidad cognitiva, lo cierto es que con el paso de los años ya existe una mayor duda en cuanto a esto último. Con las nuevas tecnologías, específicamente con la creación de la inteligencia artificial, se ha vuelto cada vez más cercana la posibilidad de que seamos reemplazados por la tecnología, más aún cuando comienza a realizar tareas que antes parecían exclusivamente humanas.

Tiempos modernos anticipa parte de ese debate. En la fábrica, se puede evidenciar la superación de las máquinas en cuanto a la capacidad física, en tanto los trabajadores se dedican únicamente a ser parte pequeña de una línea enorme de ensamblaje en la que son fácilmente reemplazables. Paradójicamente, la propia película también muestra los límites de esa automatización: la máquina diseñada para alimentar a los trabajadores termina funcionando de manera caótica y provocando exactamente el efecto contrario al que buscaba.

Chaplin también habla con imágenes

Más allá de los temas jurídico-laborales que aborda, *Tiempos modernos* también destaca por la forma en que Chaplin construye su crítica a través del lenguaje cinematográfico. Cada recurso visual refuerza la idea de un trabajo cada vez más mecanizado y deshumanizado.

La película deja clara esa intención desde sus primeros segundos. Antes de mostrar la fábrica, Chaplin presenta un rebaño de ovejas avanzando en una misma dirección. Inmediatamente después, la imagen se funde con otra en la que una multitud de trabajadores sale del metro para dirigirse a la fábrica. El paralelismo resulta evidente: al igual que el rebaño, los trabajadores avanzan en masa, son difícilmente identificables entre sí y siguen un camino previamente marcado, sin autonomía ni posibilidad de cuestionar el sistema que organiza su trabajo.

Otra de las escenas más memorables es aquella en la que Chaplin termina literalmente absorbido por los engranajes de la máquina. El personaje deja de ser consciente de su realidad y continúa realizando el movimiento repetitivo de ajustar las tuercas incluso mientras atraviesa el mecanismo. La escena representa, desde la comedia, una de las imágenes más poderosas de la alienación del trabajador: el obrero termina convirtiéndose en parte de la propia máquina.

La película también utiliza el sonido para reforzar esa idea. Aunque pertenece al cine mudo, existen momentos puntuales en los que sí se escucha la voz de algunos personajes. Salvo la célebre escena final del canto de Chaplin, quienes hablan son únicamente los empleadores. A través de cámaras, pantallas o altavoces, los jefes dirigen el trabajo de los obreros o promocionan la máquina destinada a reducir el tiempo de refrigerio. Los trabajadores, en cambio, permanecen prácticamente sin voz. Esta elección narrativa refuerza la falta de autonomía y de poder de decisión que caracteriza el modelo de organización del trabajo retratado en la película.

El trabajo, casi un siglo después

Casi noventa años después de su estreno, *Tiempos modernos* sigue siendo una referencia indispensable para comprender algunos de los principales desafíos del mundo del trabajo. La mecanización, la subordinación, la organización del trabajo y el impacto de la tecnología sobre quienes trabajan son cuestiones que continúan presentes, aunque hoy adopten formas distintas.

La película muestra que la tecnología no es, por sí misma, el problema. El verdadero riesgo aparece cuando se utiliza para intensificar el control, reducir la autonomía o deshumanizar el trabajo. Esa reflexión resulta especialmente vigente en un contexto marcado por la automatización y la inteligencia artificial.

Más que un testimonio de la sociedad industrial del siglo XX, *Tiempos modernos* sigue invitando a pensar cómo construir relaciones laborales que incorporen el progreso tecnológico sin perder de vista aquello

que el Derecho del Trabajo busca proteger desde sus orígenes: la dignidad de las personas que trabajan.

Quizá esa sea una de las mayores virtudes de *Tiempos modernos*. Más allá de su valor cinematográfico o de las reflexiones que suscita sobre el Derecho del Trabajo, la película demuestra que el cine también puede ser una forma de comprender la realidad jurídica desde las personas que la viven. Los conceptos de subordinación, alienación o automatización dejan de ser categorías abstractas para adquirir un rostro, una historia y una dimensión humana.



En palabras de Fernando de Trazegnies:

"¿Qué gana el derecho con el cine 'jurídico'? Pues ver las cosas de manera más humana, no como un simple ejercicio de frío razonamiento [...] sino como un 'drama' que compromete la vida de seres humanos. [...] Este contacto más estrecho y más cálido del derecho con la realidad efectivamente vivida [...] humaniza al derecho (...)."



Para profundizar

- De Trazegnies, F. 2013. "La justicia en el cine". En Cecilia O'Neill de la Fuente, *El derecho va al cine: intersecciones entre la visión artística y la visión jurídica de los problemas sociales* (1ª edición). Universidad del Pacífico.
- Ermida Uriarte, O. y Hernández Álvarez, O. 2002. *Crítica de la subordinación*. Revista IUS ET VERITAS.
- Harari, Yuval Noah. 2018. "21 lecciones para el siglo XXI". *Debate*.
- Neves Mujica, Javier. 2018. *Introducción al Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.



EL TRABAJO MÁS ALLÁ DEL ESPECTÁCULO: CUANDO EL CUERPO TRABAJA Y EL SISTEMA FALLA

Francisco Taipe

A través de la historia de Randy “The Ram” Robinson, *El Luchador* de Aronofsky permite reflexionar sobre la salud laboral, el desempleo y la protección social, recordándonos que el verdadero conflicto de la película no ocurre dentro del ring, sino fuera de él.

El Luchador (*The Wrestler*), dirigida por Darren Aronofsky y estrenada en 2008, narra la historia de Randy “The Ram” Robinson, un antiguo ícono de la lucha libre profesional que, tras alcanzar la cima de su carrera, enfrenta el inevitable deterioro de su cuerpo como consecuencia de años de actividad física extrema. A pesar de las graves secuelas que dicha actividad ha dejado en su salud, Randy continúa participando en espectáculos de lucha libre, enfrentándose al dilema entre preservar su integridad física o continuar trabajando.

La película constituye un valioso punto de partida para reflexionar sobre los efectos del desempleo, su incidencia en la salud laboral y el papel que corresponde desempeñar al Derecho del Trabajo a la luz del concepto de trabajo decente desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Este artículo adopta como metodología la estructura clásica de los tres actos dramáticos empleada en el lenguaje cinematográfico.

En el primer acto, se examinarán las condiciones de trabajo de los luchadores profesionales y los riesgos que dicha actividad supone para la salud laboral. En el segundo acto, se analizará cómo la inexistencia de una alternativa material condiciona la permanencia de Randy en una actividad que compromete progresivamente su salud. Finalmente, en el tercer acto, se sostendrá que el Derecho del Trabajo y, especialmente, la seguridad social, encuentran precisamente allí su razón de ser.

1^{er} Acto Randy Robinson, un cuerpo que lucha

En la estructura clásica de los tres actos dramáticos, el primer acto tiene por finalidad presentar el universo en el que se desarrollará la historia, así como a sus protagonistas, sus circunstancias y el conflicto que dará origen al desarrollo narrativo.

El Luchador exhibe a Randy Robinson lejos de la imagen de éxito propia de los años de gloria. Desde la primera escena lo encontramos viviendo en una situación de evidente precariedad económica: reside en una camioneta, enfrenta dificultades para cumplir con el pago de su alquiler y obtiene ingresos tanto de pequeñas funciones de lucha libre como de empleos ocasionales.

Así pues, Aronofsky construye una evidente paradoja: aunque Randy conserva la apariencia física de un luchador profesional, su cuerpo revela el desgaste acumulado de décadas de actividad. Esta tensión alcanza su punto culminante con el grave episodio cardiovascular que sufre durante la película: Randy es advertido de que continuar luchando resulta



incompatible con la preservación de su vida, pues un nuevo combate podría ocasionarle la muerte.

La situación del protagonista, sin embargo, no constituye una licencia dramática. Por el contrario, refleja una realidad ampliamente presente en la industria del espectáculo de lucha libre profesional.

Tradicionalmente, los luchadores profesionales no mantienen una relación laboral en sentido estricto con las empresas promotoras, sino que prestan sus

servicios bajo esquemas de contratación independiente, similares a los existentes en determinadas actividades artísticas o de entretenimiento. Como explica Luis Fernando Aguilar, muchos deportistas quedan excluidos de mecanismos básicos de protección laboral, particularmente en materia de cobertura médica y tutela frente a las contingencias derivadas de la actividad.

La película ilustra con claridad las consecuencias de ese modelo de organización. A pesar de desempeñar una actividad objetivamente riesgosa, Randy afronta individualmente los costos derivados de las lesiones, los tratamientos médicos y los períodos de inactividad, llegando incluso a procurarse medicamentos y tratamientos por vías informales para poder continuar luchando.

Las cifras disponibles permiten dimensionar la magnitud de ese riesgo. Andrew A. Herman y otros muestran que los luchadores profesionales presentan una tasa de mortalidad aproximadamente 2,9 veces superior a la de la población masculina en general,

ubicándose esta actividad entre aquellas con mayores índices de mortalidad dentro del espectáculo deportivo profesional. Los autores destacan, entre los principales problemas de salud identificados, las enfermedades cardiovasculares, las lesiones musculoesqueléticas derivadas del impacto corporal constante y el consumo de sustancias destinadas a mejorar el rendimiento, acelerar la recuperación o permitir la continuidad de la actividad pese a las lesiones existentes. A ello debe añadirse la insuficiencia de los períodos de descanso. Los luchadores profesionales suelen encontrarse sometidos a calendarios particularmente exigentes, marcados por giras continuas, presentaciones sucesivas y escasos tiempos de recuperación entre combates.

El propio tratamiento de las lesiones queda igualmente condicionado por esa lógica. Cada período de recuperación supone dejar de percibir ingresos, circunstancia que incentiva el retorno prematuro al ring aun cuando las condiciones físicas no sean las adecuadas. El descanso deja así de ser un beneficio para convertirse en un costo económico que el trabajador debe asumir.

2^{do} Acto | *The Ram*, un alma que ansía

De acuerdo con la estructura clásica de los tres actos dramáticos, el segundo acto constituye el momento en que el conflicto planteado alcanza su mayor desarrollo. Así, si el primer acto permitió identificar las condiciones de trabajo en las que Randy desarrolla su actividad, corresponde ahora responder una pregunta distinta: ¿qué impulsa a un trabajador que ha sido clínicamente diagnosticado con una incapacidad para continuar ejerciendo su profesión a regresar voluntariamente a una actividad que puede costarle la vida?

Tradicionalmente, nos dice Eduardo Aguinaga Meza, el desempleo ha sido definido como la situación en la que una persona que se encuentra en condiciones de trabajar, desea hacerlo y busca activamente un empleo, carece de una ocupación remunerada. Sin embargo, reducir el desempleo a una mera variable estadística supone desconocer una parte importante del problema.

En efecto, la pérdida del empleo no solo implica la desaparición de una fuente de ingresos, sino también la afectación de dimensiones personales y sociales estrechamente vinculadas al trabajo. María Elena Brenlla y Agustín Salvia sostienen que el trabajo constituye una fuente de identidad, reconocimiento, organización del tiempo y pertenencia social. En consecuencia, el desempleo no supone únicamente la pérdida del sustento económico, sino también la ruptura del espacio donde la persona encuentra utilidad y desarrolla parte importante de su proyecto de vida. Precisamente por ello, sus efectos trascienden el plano económico y alcanzan también la esfera psicológica del trabajador.



Ahora bien, esos efectos no aparecen únicamente cuando el desempleo se materializa. José Céspedes Rico advierte que la incertidumbre respecto de las condiciones que enfrentará el trabajador si pierde su empleo constituye, por sí misma, un factor capaz de modificar su comportamiento. Cuanto menores sean las posibilidades de acceder a una nueva fuente de ingresos o más gravosas las consecuencias derivadas de perder el empleo, mayor será la tendencia del trabajador a conservar el que ya posee, incluso cuando ello implique aceptar condiciones incompatibles con su salud o con su dignidad.

Es precisamente sobre esa premisa donde Aronofsky construye el conflicto central de la película. Fuera del ring, Randy recibe un trato indiferente, experimenta dificultades para relacionarse con quienes lo rodean y se enfrenta constantemente al recuerdo de un pasado que ya no existe. Dentro del ring, en cambio, continúa siendo *The Ram*: recibe reconocimiento, afecto y admiración de un público que todavía lo identifica con la figura del luchador exitoso.

Esta oposición alcanza su máxima expresión en una de las escenas finales de la película. Cuando Cassidy -interés romántico del protagonista- intenta convencerlo de abandonar definitivamente la lucha libre tras el grave episodio cardíaco sufrido, Randy responde:

"The only place I get hurt is out there".
(*"El único lugar donde me lastiman es allá afuera"*)

Nuevamente, la película introduce una paradoja. Objetivamente, el ring constituye el lugar donde Randy pone en mayor riesgo su vida. Sin embargo, cuando afirma que el verdadero daño ocurre "afuera", el protagonista alude al vacío que representa su existencia fuera del cuadrilátero. **Así, el desempleo aparece como una amenaza más intensa que el propio riesgo corporal. Más intensa que la muerte misma.**



3^{er} Acto **El Luchador, un sistema que falla**

El tercer acto narrativo constituye el momento en que el conflicto encuentra su desenlace. Si el segundo acto permitió demostrar que Randy permanece en la lucha libre porque el retiro no representa para él una verdadera opción, corresponde ahora preguntarse cuál debe ser la respuesta del Derecho frente a un trabajador que, aun sabiendo que continuar laborando puede costarle la vida, carece de las condiciones materiales que le permitan dejar de hacerlo.

La respuesta exige volver a los fundamentos mismos del Derecho del Trabajo. Wilfredo Sanguinetti sostiene que esta disciplina surge como una categoría histórica destinada a corregir el desequilibrio existente entre quien necesita trabajar para vivir y quien organiza el proceso productivo. Hugo Sinzheimer explica que su finalidad no consiste únicamente en ordenar una relación contractual, sino en introducir límites allí donde la autonomía de la voluntad resulta insuficiente para proteger a quien depende del trabajo para asegurar su propia subsistencia.

Esa finalidad protectora no ha desaparecido; por el contrario, ha sido progresivamente reformulada hasta encontrar su expresión contemporánea en la noción de trabajo decente desarrollada por la OIT. Antonio Baylos sostiene que el trabajo decente representa la formulación contemporánea de la finalidad histórica del Derecho del Trabajo, pues exige que el desarrollo económico no se alcance a costa del deterioro de las condiciones de trabajo ni de la dignidad de quienes trabajan.

El estándar de trabajo decente descansa sobre cuatro pilares estratégicos: (i) la creación y acceso al empleo; (ii) el respeto de los derechos fundamentales en el trabajo; (iii) la protección social; y (iv) el diálogo social.

Para los propósitos de este artículo interesa especialmente el tercero. Ello porque la protección



social —materializada principalmente a través de la seguridad social- constituye el mecanismo mediante el cual el ordenamiento protege al trabajador frente a las contingencias que afectan su capacidad para obtener un ingreso mediante el trabajo. Su función no consiste únicamente en reparar las consecuencias económicas derivadas de la enfermedad, el accidente o la incapacidad, sino en impedir que tales contingencias coloquen al trabajador en una situación de desamparo. Solo así resulta posible abandonar una actividad incompatible con la salud sin que ello suponga renunciar simultáneamente a los medios indispensables para una existencia digna.

Desde esa perspectiva cobra sentido el poema con el que se abre este artículo. Tanto el minero descrito en los versos de Vallejo como Randy desarrollan actividades cuya peligrosidad forma parte de la propia prestación laboral; ambos trabajan sobre la base del desgaste intenso y progresivo de su cuerpo. La diferencia, no obstante, se advierte en la respuesta que el Derecho ofrece cuando ese cuerpo deja de poder trabajar.

Mientras el ordenamiento reconoce que la minería constituye una actividad especialmente riesgosa y, por ello, establece mecanismos reforzados de protección social —como el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo o los regímenes especiales de jubilación— Randy carece de cualquier red de contención.

Se trata de un trabajador cercano a los sesenta años, sin pensión, sin cobertura suficiente y con un diagnóstico médico que desaconseja definitivamente continuar luchando. Sin embargo, el retiro no representa para él una opción real, sino el tránsito inmediato hacia el desamparo.

La seguridad social constituye, así, el presupuesto material de la libertad. Solo quien dispone de una protección suficiente frente a las contingencias derivadas del trabajo puede adoptar esa decisión sin quedar expuesto al desamparo.

Desde esa perspectiva, la tragedia -porque, en efecto, lo es- de Randy adquiere un significado distinto. Cuando vuelve al ring, su decisión no expresa una autonomía plena. No lucha porque ignore el riesgo; lucha porque el sistema le ha negado la posibilidad de retirarse sin quedar abandonado.

En ese sentido, *El Luchador* no constituye únicamente el retrato de un luchador que se resiste al retiro.



La película expone las consecuencias que produce la inexistencia de un sistema de protección social capaz de sostener al trabajador cuando su cuerpo ya no puede seguir siendo el instrumento de producción. Allí donde dejar de trabajar significa caer en el desamparo, el Derecho del Trabajo y la seguridad social encuentran precisamente su razón de ser.

Más allá del ring

Deliberadamente, este artículo limitó su objeto de estudio a Randy Robinson y, en términos más generales, a las condiciones de trabajo de los luchadores profesionales. Sin embargo, la problemática abordada no resulta exclusiva de esa actividad. Una aproximación semejante podría realizarse respecto del personaje de Cassidy y las *strippers* presentadas en el filme. Allí pues el cuerpo también constituye el principal medio de obtención de ingresos, aunque desde una lógica distinta a la del deporte profesional.

Mientras Randy instrumentaliza su cuerpo mediante el desgaste físico permanente propio de la lucha libre, Cassidy lo hace a través de la sexualización y comercialización de su imagen y de su presencia. Aunque las actividades son sustancialmente distintas, ambas comparten un mismo presupuesto: el cuerpo deja de ser únicamente un atributo de la persona para convertirse en el principal activo económico del trabajador. Como todo activo sometido a las reglas del mercado, se desgasta, pierde valor y termina siendo sustituido. La diferencia radica en que el cuerpo humano no admite reemplazo.

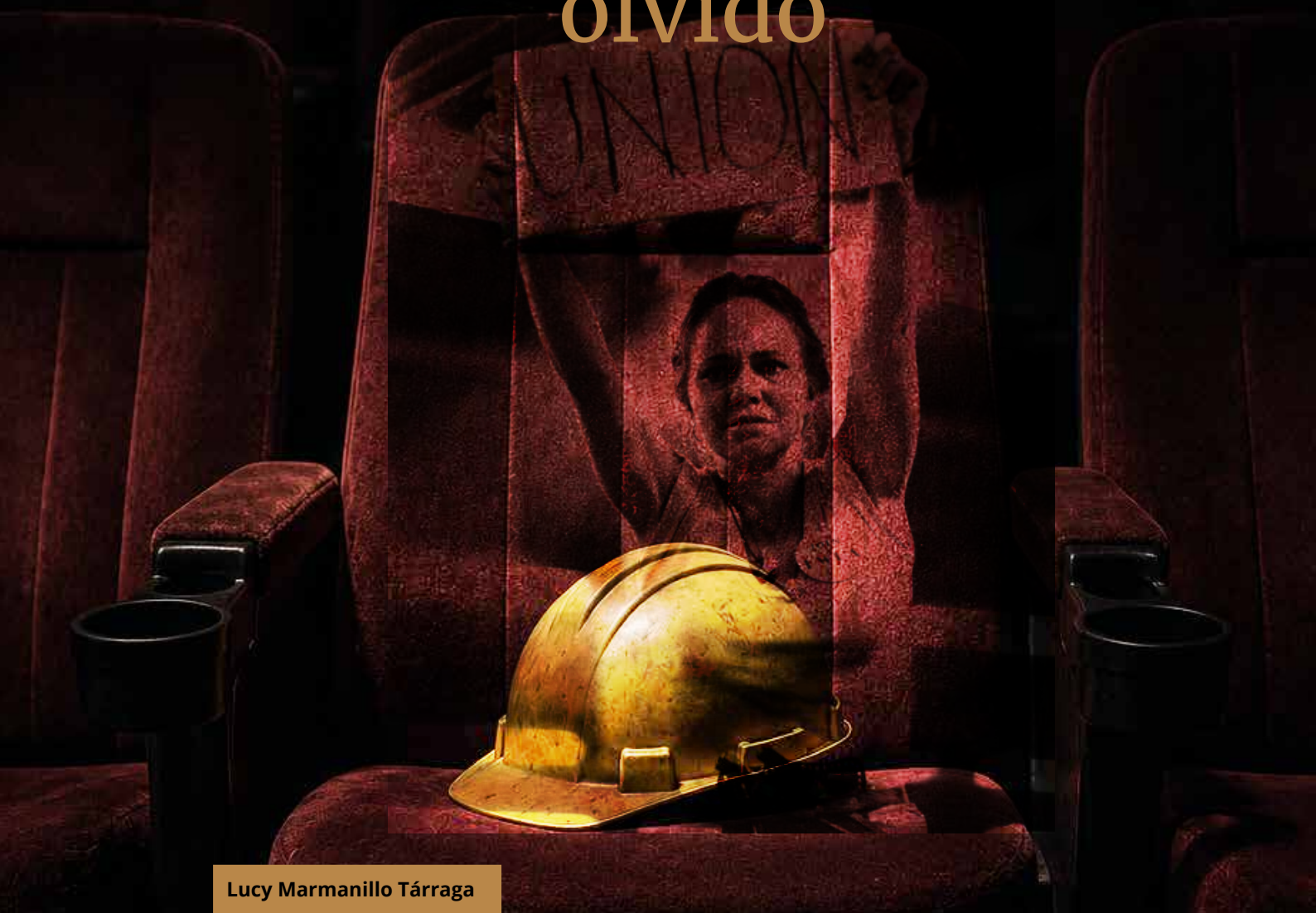


Para profundizar

- Aguilar, L. F. 2020. *La estructura institucional de la lucha libre del distrito federal incide en el desarrollo del deporte*. Tesis de grado para optar al grado de Doctor en Trabajo Social. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Aguinaga Meza, E. A. 2021. "El seguro de desempleo". *Laborem*, (5), 299-323.
- Baylos, A. 2016. "Sobre el trabajo decente: la formación del concepto". *Derecho & Sociedad*, (46), 15-24.
- Brenlla, M. E., & Salvia, A. s. f. *Desempleo, inestabilidad laboral y salud mental*. Observatorio de la Deuda Social Argentina, Universidad Católica Argentina.
- Céspedes Rico, J. 2025. "Desempleo, precariedad laboral y salud mental". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 43(2), 377-394.
- Herman, A. A. y otros. 2014. *The very high premature mortality rate among active professional wrestlers is primarily due to cardiovascular disease*. PLoS ONE, 9(11), e109723.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). 2019. *El trabajo decente en el mundo del deporte: Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte*.
- Sanguinetti, W. 1996. "El derecho del Trabajo como categoría histórica". *Revista Ius Et Veritas*, 7(12), pp. 143-157.
- Shean, J. y otros. 2026. "Survival and longevity in professional wrestlers: a retrospective cohort study". *Occupational and Environmental Medicine*.
- Sinzheimer, H. 1984. "La esencia del Derecho del Trabajo". En H. Sinzheimer, *Crisis económica y Derecho del Trabajo. Cinco estudios sobre la problemática humana y conceptual del Derecho del Trabajo*.



LA ORGANIZACIÓN SINDICAL: el héroe que el cine olvidó



Lucy Marmanillo Tárraga



Mientras el cine suele celebrar al individuo, rara vez pone en el centro a quienes conquistaron colectivamente muchos de los derechos laborales que hoy parecen naturales.





El cine lleva más de un siglo filmando el mundo laboral y sus conflictos. Periodistas, policías, médicos, obreros y empresarios han ocupado la pantalla desde los orígenes de la industria, reflejando los conflictos propios de las relaciones laborales. Sin embargo, hay un actor social muy importante que rara vez aparece como protagonista, y es la organización sindical. La ausencia resulta curiosa si pensamos que casi todo lo que hoy damos por sentado en el trabajo se conquistó de manera colectiva. La jornada de ocho horas, el descanso semanal, las vacaciones, la seguridad y salud en el trabajo, la propia libertad de organizarse. Ninguno de esos derechos fue el regalo de un jefe generoso, ni la hazaña de un solo trabajador excepcional. Fueron victorias de gente organizada, con nombres borrosos que la pantalla nunca aprendió a retratar.

Parte de la explicación está en la estructura misma del cine. Las películas se construyen alrededor de un protagonista que enfrenta dificultades y busca la manera de resolverlas hasta que, por lo general, lo logra.



En cambio, la organización sindical tiene una organización completa, mediante asambleas, votaciones, tensiones internas, avances lentos. Este material puede parecer difícil para el molde clásico del héroe; pero lo difícil no es lo imposible. Aquí hay, entonces, un desafío pendiente para quienes hacen cine, que es romper ese molde y poner en el centro del relato al actor colectivo.

Sí debemos destacar que algunas películas lo lograron. Por ejemplo, la gran *Norma Rae* con su cartel de "UNION" alzado sobre las máquinas, *Matewan* con los mineros de Virginia Occidental, *Pride* con la alianza entre miembros del colectivo LGTBIQ y huelguistas del carbón. Si bien son todavía excepciones, demuestran que la organización de los trabajadores puede sostener una gran historia que nuestra realidad necesita con urgencia para cobijarse del individualismo imperante.

Y es que, efectivamente, estamos viviendo tiempos difíciles en los que el individualismo ha ido copando cada esfera de nuestras vidas. El discurso dominante presenta el éxito profesional como fruto exclusivo del talento y el esfuerzo personal (y que rara vez son tales), invisibilizando los privilegios que muchas veces son los que realmente determinan los logros personales. Como consecuencia de ello, las respuestas colectivas a los problemas del trabajo ocupan un rincón cada vez más pequeño de la conversación pública. Atrás quedan la solidaridad y la identidad de clase que sostenían la lucha por mejoras para todos y, solo como corolario, el bienestar de cada uno.

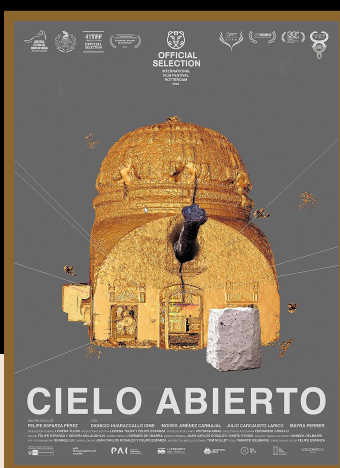
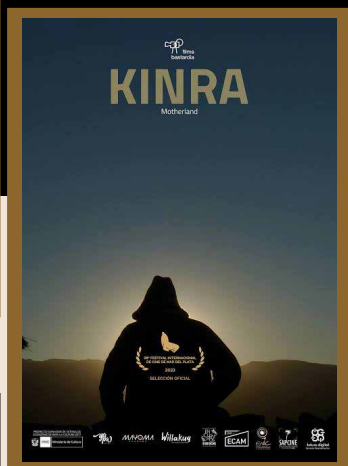
En esa línea, algo que hace esta ausencia de las organizaciones sindicales en el cine aún más extraña es la gran cantidad de situaciones y dificultades colectivas que pueden tomarse de la realidad. Los actos antisindicales son el pan de cada día en varios países: hay despidos antisindicales, listas negras, negociaciones frustradas, incluso huelgas duramente reprimidas. Todas estas peripecias son ignoradas por la industria, por lo que los procesos por los cuales los trabajadores obtienen mejores salarios o protección frente a la arbitrariedad casi nunca llegan al imaginario del cine.

Las historias que consumimos moldean lo que creemos posible; y si todos los relatos giran alrededor de individuos que transforman su destino a solas, lo colectivo se vuelve invisible, incluso casi anticuado.

Por ello, considero importante exigirle al cine otras historias. Cada generación hereda derechos que no peleó y corre el riesgo de tratarlos como muebles viejos, hasta que alguien viene a llevárselos (tal como ya está ocurriendo en varios países de nuestra región). Una película puede recordarnos que detrás de cada domingo libre hubo gente que arriesgó el puesto, el cuerpo y a veces la vida por conseguirlo. Mientras esas historias sigan fuera de cuadro, seguiremos creyendo que nos salvamos solos; y esa es, precisamente, la ficción más peligrosa que se ha contado jamás en una pantalla.

5 AÑOS mirando **EL TRABAJO** a través del **CINE LATINOAMERICANO**

Con motivo del quinto aniversario de los premios Javier Neves Mujica y Julio Gamero Requena, este artículo recorre las películas y documentales galardonados para mostrar cómo el cine latinoamericano ha retratado el trabajo, sus desigualdades y los desafíos del trabajo decente.



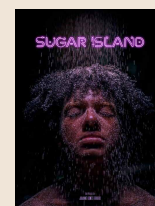
Alfredo Villavicencio

Sufríamos, como ningún otro país, los efectos mortales de una pandemia cruel, y la resistencia no sólo era médica y de cuidados. Requeríamos a gritos seguir con otras expresiones vitales y el cine volvió a salvarnos.

La pandemia nos arrebató a Javier Neves Mujica y a Julio Gamero Requena, pero su legado encontró una forma de seguir vivo. En 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y CINETRAB se aliaron con el Festival de Cine de Lima PUCP para crear los premios que hoy llevan sus nombres y reconocen a las mejores películas de ficción y documentales latinoamericanos dedicados al mundo del trabajo. En su quinto aniversario, este recorrido por las obras galardonadas muestra cómo el cine ha retratado, desde distintos rincones de América Latina, la centralidad del trabajo en la vida de las personas.

**PREMIO
"JAVIER NEVES"
el trabajo latinoamericano
en primer plano**

Comenzaremos señalando que las cuatro películas galardonadas se ocupan del trabajo con amplitud suficiente para comprender tanto el empleo formal como las múltiples formas de trabajo precario, informal, artesanal, rural y migrante presentes en América Latina.



Aspecto	El gran movimiento (Bolivia)	Cielo abierto (Perú)	Kinra (Perú)	Sugar Island (República Dominicana)
Tema central	Desempleo	Oficio artesanal	Migración	Trabajo agrícola
Tipo de trabajo	Informal	Artesanal	Rural y urbano	Asalariado precario
Relación laboral	Muy débil	Independiente	Mixta	Subordinada
Principal problema	Falta de empleo	Continuidad del oficio	Acceso al empleo	Explotación
Protección laboral	Inexistente	Limitada	Parcial	Insuficiente
Dimensión de género	Secundaria	Secundaria	Moderada	Central
Trabajo decente	Muy deficitario	Parcial	Parcial	Muy deficitario

Las películas premiadas constituyen una muestra representativa de los principales desafíos contemporáneos del trabajo en América Latina. Aunque sus historias transcurren en contextos nacionales diferentes (Bolivia, Perú y República Dominicana), todas comparten una preocupación por la dignidad del trabajo y por las condiciones estructurales que determinan la vida de quienes trabajan.

A diferencia del cine industrial, estas obras no presentan el trabajo únicamente como escenario narrativo, sino como el eje sobre el cual se construyen la identidad, la familia, la migración, la pobreza, la desigualdad y la posibilidad misma de ejercer ciudadanía. Y desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, las cuatro películas permiten reflexionar sobre la tensión permanente entre la protección jurídica del trabajo y las formas de exclusión que caracterizan amplios sectores del mercado laboral latinoamericano.

La migración interna y la consecuente búsqueda de empleo son características del mundo del trabajo latinoamericano, con todos los componentes que exceden a la ausencia de recursos, como el deterioro de la salud física, la autoestima, el sentido de pertenencia y la integración social (*El gran movimiento* y *Kinra*). Predominan los empleos informales, temporales, ocasionales y sin ninguna protección social, mostrando un déficit de trabajo decente, en el que el conflicto no gira alrededor de un empleador específico: es más estructural y se expresa en la inexistencia de empleo, la precarización, la marginalidad urbana y la invisibilidad de las personas que trabajan (*El gran movimiento*).

En *Cielo abierto*, en cambio, el trabajo no aparece como exclusión sino como construcción de identidad cultural, alrededor del trabajo artesanal y la transmisión del oficio entre generaciones. En este contexto, el trabajo posee valor económico, cultural, familiar y comunitario. No predomina la relación asalariada, sino

familiar, independiente y de aprendizaje del oficio, en la que la lógica del mercado aparece subordinada a la preservación del conocimiento tradicional.

La migración interna tiene en *Kinra* al trabajo como mecanismo de movilidad social pero también como fuente de desarraigo. Salimos del trabajo familiar, rural y de cooperación comunitaria para contrastarlo con el empleo asalariado, con discriminación cultural y con la educación como requisito de empleabilidad, generando un proceso de exclusión para quienes provienen del ámbito rural.

La obra que aborda más directamente las relaciones laborales clásicas es *Sugar Island*, que gira alrededor de la producción azucarera, escenario históricamente asociado a explotación, pobreza, trabajo agrícola precario y desigualdad estructural. El trabajo aparece atravesado por factores de género, origen social, juventud y pobreza, configurándose en una reflexión sobre la persistencia de formas contemporáneas de exclusión laboral en economías agroexportadoras.

A modo de conclusión, podemos señalar que las cuatro películas coinciden en que el trabajo constituye el principal organizador de la vida social, aunque cada una enfatiza una dimensión distinta. Muestran el trabajo informal, familiar, artesanal, agrícola, migrante y urbano precario, cruzado por variantes transversales como pobreza, género, juventud, ruralidad y migración. Tomando como referencia la noción de trabajo decente construida por la OIT, estas películas ponen de relieve la necesidad de extender la tutela jurídica a trabajadores informales, rurales, migrantes y autónomos, reconociendo que la dignidad del trabajo no depende de la forma contractual, sino de la garantía efectiva de derechos fundamentales, igualdad de oportunidades y condiciones de vida compatibles con la justicia social.

**PREMIO
"JULIO GAMERO"
poniendo el foco sobre
el trabajo que sostiene
la vida**

El premio a los mejores documentales se otorgó a los siguientes films: *Cartas a la distancia* (México), *El Eco* (México), *La fabulosa máquina de cosechar oro* (Chile) y *Runa Simi* (Perú).



Aspecto	Cartas a la distancia	El Eco	La fabulosa máquina de cosechar oro	Runa Simi
Espacio principal	Hospital y entorno familiar	Comunidad rural	Minería artesanal en Tierra del Fuego	Espacios artísticos, culturales y lingüísticos
Actividad laboral	Servicios de salud	Agricultura y cuidados	Extracción artesanal de oro	Creación y preservación cultural
Tipo de trabajo predominante	Asalariado e institucional	Familiar, comunitario y no remunerado	Autónomo y artesanal	Artístico, independiente y cultural
Problema principal	Riesgo sanitario y desgaste emocional	Invisibilidad de los cuidados	Falta de seguridad social	Desvalorización del trabajo cultural
Riesgo laboral	Biológico y psicosocial	Físico, climático y sobrecarga de cuidados	Deterioro corporal y accidentes	Precariedad económica y discontinuidad
Protección social	Institucional, pero tensionada	Limitada y dependiente de la familia	Insuficiente o inexistente	Frecuentemente fragmentaria
Dimensión de género	Importante por la composición del sector salud	Central	Secundaria en la narración principal	Vinculada a discriminaciones culturales y sociales
Dimensión intergeneracional	Personal sanitario, pacientes y familias	Transmisión de roles y saberes	Relación entre padre e hijo	Transmisión de la lengua y la memoria
Valor del trabajo	Cuidado de la vida	Reproducción comunitaria	Subsistencia	Identidad e inclusión
Déficit de trabajo decente	Riesgos y agotamiento	Falta de reconocimiento y remuneración	Ausencia de pensión y protección	Inestabilidad y escasa valoración económica

Estos documentales presentan cuatro manifestaciones del trabajo que suelen permanecer insuficientemente visibles en el discurso económico y jurídico tradicional: el trabajo del personal de salud, el trabajo agrícola y de cuidados, la minería artesanal y el trabajo artístico y cultural. A diferencia de las representaciones clásicas del trabajo asalariado industrial, estas películas muestran actividades desarrolladas en hospitales, hogares, campos agrícolas, explotaciones mineras artesanales y proyectos culturales. En estos espacios, las fronteras entre trabajo, familia, comunidad, identidad y supervivencia aparecen constantemente entrelazadas.

Los documentales revelan, además, que la importancia social de un trabajo no siempre se corresponde con su reconocimiento económico o jurídico. Quienes cuidan enfermos, sostienen la vida rural, extraen recursos naturales o preservan una lengua pueden cumplir funciones esenciales para la sociedad y, al mismo tiempo, encontrarse expuestos a precariedad, invisibilidad, falta de protección social o insuficiente valoración pública.



La pandemia evidenció dimensiones poco abordadas del trabajo. Así, en el caso de *Cartas a la distancia*, se retratan las relaciones entre los pacientes aislados, los familiares impedidos de acompañarlos y los trabajadores sanitarios que, además de prestar atención médica, se convierten en intermediarios entre los enfermos y sus familias. La película se construye a partir de cartas, imágenes y comunicaciones enviadas a las personas hospitalizadas. El personal de salud aparece así no solamente como ejecutor de procedimientos clínicos, sino como portador de mensajes, acompañante emocional y vínculo humano en un contexto marcado por la enfermedad, el miedo y la separación.

Este documental representa relaciones de trabajo predominantemente institucionales y asalariadas. Médicos, enfermeros, técnicos y demás trabajadores se encuentran insertos en organizaciones sanitarias, sometidos a horarios, protocolos, jerarquías y deberes profesionales, y realizan un trabajo de elevado riesgo de contagio, en un contexto de presión emocional y escasez de equipos y recursos, mostrando que el factor humano es fundamental en las labores de trabajadores de un servicio esencial. Todo ello en medio de una pandemia que nos tenía aterrorizados por desconocimiento de su origen, transmisión y efectos desiguales, lo que realza el valor social del trabajo de quienes prestan servicios en el mundo de la salud.

El Eco, en cambio, presenta la vida cotidiana de una comunidad rural del estado mexicano de Puebla. La película acompaña los ciclos agrícolas, las variaciones del clima, el cuidado de los animales, la educación de los niños y la atención de las personas mayores. El principal aporte laboral del documental es la visibilización de los cuidados. Las mujeres sostienen el hogar, la crianza, los cultivos, la atención de los animales y el acompañamiento de los miembros dependientes de la

familia, todas ellas actividades indispensables para la supervivencia comunitaria, pero que no necesariamente generan ingresos ni reconocimiento jurídico. En la película queda claro que el trabajo productivo y el reproductivo son dimensiones inseparables. Sin cuidados, la producción no podría sostenerse; y sin producción, el cuidado carecería de medios materiales, además de mostrar la desigual división de responsabilidades entre mujeres y hombres, en la que se evidencian los roles tradicionales: el hombre a las labores asalariadas y la mujer al sostenimiento de la vida familiar.

Finalmente, deja evidencia tangible del trabajo infantil y de la educación femenina como factores presentes; esta última es fuente de tensiones familiares. En *El Eco*, la niñez aparece como un proceso acelerado de aprendizaje de responsabilidades. La dureza de la vida rural reduce la distancia entre el mundo infantil y el mundo adulto. En síntesis, *El Eco* muestra que la economía rural se sostiene mediante una gran cantidad de trabajo no remunerado y escasamente reconocido, realizado principalmente por mujeres, cuestionando una concepción del trabajo limitada al empleo asalariado. La vida comunitaria se mantiene gracias a tareas que no aparecen en una planilla, no reciben salario y, sin embargo, producen bienestar y garantizan la reproducción social.

Si vemos el tercer documental premiado, *La fabulosa máquina de cosechar oro*, la cámara sigue a Toto, uno de los últimos buscadores artesanales de oro en Tierra del Fuego. Después de aproximadamente cuatro décadas de trabajo, su cuerpo se encuentra severamente deteriorado. A pesar de su edad y condición física, no puede dejar de trabajar porque carece de acceso suficiente a la seguridad social y a una jubilación. Su hijo Jorge intenta construir una máquina

Fotograma: La fabulosa máquina de cosechar oro



Fotograma: Cartas a la distancia



Fotograma: El Eco



Fotograma: Runa Simi



que reduzca el esfuerzo físico y permita mejorar la productividad. La máquina representa una respuesta familiar y tecnológica frente a un problema que, en rigor, debería recibir una respuesta institucional. Este es, precisamente, el eje central del documental donde se resalta que Toto debe mantener su condición de activo porque no tiene alternativa pensionaria a la vista y, por tanto, debe seguir laborando, a pesar de la penosidad de su trabajo y del desgaste que genera el paso del tiempo en el cuerpo humano.

La invención de su hijo no aparece como un mecanismo de sustitución del trabajador, sino como una posibilidad de humanizar el trabajo. Sin embargo, la innovación familiar no puede reemplazar indefinidamente la responsabilidad estatal en materia de pensiones, salud y protección frente a riesgos laborales. *La fabulosa máquina de cosechar oro* muestra la precariedad en su forma más concreta: un trabajador cuyo cuerpo ya no puede continuar, pero cuya situación económica le impide detenerse. El documental transforma un problema individual en una crítica al modelo de protección social. La máquina resulta fabulosa no por su sofisticación, sino porque surge como respuesta afectiva frente al abandono institucional.

En el caso de *Runa Simi*, se aborda el trabajo vinculado a la preservación y difusión de las lenguas indígenas, especialmente el quechua, denominado también *runa simi*, expresión que puede traducirse como “lengua del pueblo” o “lengua de la gente”.

La película sitúa el trabajo artístico y cultural como una actividad socialmente relevante. Traducir, interpretar, actuar, doblar contenidos, enseñar o producir obras en una lengua indígena no constituye solamente una expresión creativa: contribuye a la preservación de una comunidad lingüística y a la inclusión de sus hablantes. Sin embargo, este trabajo suele caracterizarse por la

temporalidad de los proyectos, ingresos inestables, dificultad de acceso a la protección social, escasa valoración económica y dependencia de fondos públicos, festivales o iniciativas personales. Estamos ante un trabajo de gran relevancia cultural, pero que no garantiza condiciones laborales adecuadas a los artistas, traductores y gestores públicos que lo hacen posible.

La lengua constituye una condición para el ejercicio efectivo de derechos. Una persona que no puede comunicarse adecuadamente en servicios públicos, centros de salud, escuelas o tribunales enfrenta una forma de exclusión. Pero quienes hablan quechua pueden experimentar presiones para abandonar su lengua con el fin de acceder a educación, empleo o reconocimiento social. De esta manera, el mercado de trabajo puede operar como un mecanismo de homogeneización cultural. La película reivindica la posibilidad inversa: convertir la lengua indígena en fuente de creatividad, trabajo, identidad y reconocimiento. *Runa Simi* amplía el concepto de trabajo socialmente necesario. Una lengua no se conserva de manera espontánea: sobrevive porque existen personas que la hablan, la enseñan, la traducen y crean mediante ella.

Los cuatro documentales tienen una visión amplia y humanista del trabajo. Este no aparece exclusivamente como medio para obtener ingresos. Es también cuidado, identidad, pertenencia y continuidad histórica. Abordan tanto el trabajo visible como el invisible, aunque solo *Cartas a la distancia* presenta con claridad relaciones laborales asalariadas e institucionales. Las demás películas se sitúan en zonas tradicionalmente periféricas para el Derecho del Trabajo: trabajo familiar, trabajo autónomo, trabajo comunitario, cuidados no remunerados, minería artesanal y trabajo cultural.

Los déficits de trabajo decente se evidencian en ingresos insuficientes, la ausencia de derechos fundamentales —como la no discriminación, la salud, el descanso, la seguridad social o la educación—, la insuficiencia de la protección social y la ausencia de diálogo social. En este último aspecto, la organización sindical no ocupa un lugar narrativo central en ninguno de los documentales. Esa ausencia también resulta significativa.

En conjunto, las cuatro obras permiten formular una conclusión central: el valor social del trabajo excede su valoración mercantil. Algunas de las labores más importantes para una sociedad —curar, cuidar, alimentar, preservar la memoria o transmitir una lengua— son precisamente las que reciben menor reconocimiento económico o protección jurídica.

Celebremos, pues, la quinta edición de los premios Javier Neves Mujica y Julio Gamero Requena, que durante estos años han mostrado las múltiples dimensiones del trabajo en la vida de las personas. Sus películas y documentales han puesto en el centro a quienes suelen permanecer invisibles: trabajadores informales, rurales, migrantes, artistas, cuidadores y otros sectores históricamente desprotegidos.

Larga vida a estos premios, que nos ayudan a visibilizar y comprender un tejido social y laboral cargado de valores y desafíos, procurando que el trabajo decente sea una realidad cada vez más tangible y generalizada en América Latina.



PREMIOS OIT-CINETRAB 2022-2026

PREMIO "JAVIER NEVES" FICCIÓN

PREMIO "JULIO GAMERO" DOCUMENTAL

2022
2023
2024
2025
2026

2022



El gran movimiento
(Kiro Russo)
[Bolivia]



2023



Cielo abierto
(Felipe Esparza)
[Perú]



2024



Kinra
(Marco Panatonic)
[Perú]



2025



Sugar Island
(Johanné Gómez Terrero)
[República Dominicana]



2026



La Noche Está Marchándose Ya
(Ezequiel Salinas y Ramiro Sonzini)
[Argentina]



Cartas a la distancia
(Juan Carlos Rulfo)
[México]



El Eco
(Tatiana Huevo)
[México]



La fabulosa máquina de cosechar oro
(Alfredo Pourailly de la Plaza)
[Chile]



Runa Simi
(Augusto Zegarar)
[Perú]



Calle Cuba
(Vanessa Batista)
[Cuba, Chile, México]





DETRÁS DE LA PANTALLA: TRABAJO Y DERECHOS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL



Mientras el cine, la televisión y las plataformas amplían su alcance y transforman sus formas de producción, persisten desafíos para quienes hacen posibles esos contenidos. Garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y con derechos es también una condición para el desarrollo del sector audiovisual en América Latina.

Teresa Torres

Las producciones audiovisuales —desde el cine y la televisión hasta los contenidos para plataformas digitales— contribuyen a construir la memoria y la identidad de América Latina y a reflejar la diversidad cultural de la región. Detrás de cada producción hay cientos de personas que hacen posible que una historia llegue a la pantalla: intérpretes, personal técnico, guionistas, especialistas en sonido, vestuario, maquillaje, iluminación, edición, animación y muchas otras profesiones y oficios. Sin embargo, mientras las producciones audiovisuales ganan reconocimiento internacional y las plataformas digitales multiplican la demanda de contenidos, persiste una pregunta fundamental: ¿en qué condiciones trabajan quienes hacen posible estas obras?

El sector audiovisual representa con claridad las transformaciones del mundo del trabajo. La organización por proyectos, los contratos de corta duración, la alta movilidad entre empleadores y la creciente digitalización ofrecen oportunidades para la creatividad y la innovación, pero también generan desafíos importantes para garantizar el trabajo decente. La intermitencia laboral, la informalidad, las largas jornadas de trabajo, la incertidumbre sobre los ingresos y las dificultades para acceder a la protección social siguen siendo una realidad para una parte significativa de las personas trabajadoras del sector en nuestra región.

En este contexto, avanzar hacia la formalización constituye un reto estratégico. La formalización no implica únicamente registrar empresas o contratos; significa también asegurar que las personas trabajadoras puedan ejercer sus derechos, acceder a la seguridad social y desarrollar sus carreras en condiciones de dignidad. **Un sector más formalizado fortalece tanto la protección de las personas como la sostenibilidad de la propia industria.** La Recomendación

núm. 204 de la OIT sobre la transición de la economía informal a la economía formal permite abordar estos desafíos desde una perspectiva integral, ya que propone un proceso que combine incentivos, fortalecimiento institucional, diálogo social y políticas públicas adaptadas a las particularidades de cada sector. En el caso del audiovisual, ello implica diseñar mecanismos que reconozcan la naturaleza intermitente del empleo artístico y técnico, faciliten la afiliación a los sistemas de protección social y garanticen claridad y equidad en las condiciones de contratación.

Otro desafío está vinculado a la seguridad y salud en el trabajo. Los rodajes suelen desarrollarse bajo cronogramas exigentes, cambios constantes de locación y jornadas intensivas que pueden aumentar los riesgos físicos y psicosociales. La manipulación de equipos, el trabajo en altura, los desplazamientos frecuentes y la presión por cumplir plazos conviven con factores como la fatiga, el estrés y el agotamiento. En línea con las Normas Internacionales del Trabajo relativas a la seguridad y salud en el trabajo, **es fundamental incorporar una cultura preventiva aplicada al sector que abarque desde la planificación de las producciones hasta la gestión de los riesgos y la protección de la salud mental,** aspectos especialmente relevantes en una actividad caracterizada por la creatividad, pero también por una elevada exigencia.

La búsqueda de la justicia social invita además a mirar quiénes participan y quiénes quedan al margen de las oportunidades que ofrece la industria audiovisual. Persisten brechas de género y desigualdades que afectan a jóvenes, personas indígenas, afrodescendientes, personas con discapacidad y otros grupos históricamente subrepresentados, tanto delante como detrás de las cámaras. Pero ampliar las oportunidades de participación es solo una parte del desafío: **también es necesario garantizar que,**



una vez dentro de la industria, todas las personas puedan desarrollar su trabajo en condiciones seguras y respetuosas, libres de violencia y acoso. Esto cobra especial relevancia para quienes, por razones de género, origen u otras condiciones, pueden encontrarse en situaciones de mayor vulnerabilidad frente a estas conductas. En este ámbito, el Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo ofrece un marco fundamental para prevenir y abordar estas conductas, mediante la adopción de protocolos de actuación y la promoción de mecanismos de denuncia y reparación. En un sector donde los casos de violencia y acoso han adquirido especial visibilidad pública en los últimos años, avanzar hacia una cultura de respeto y prevención resulta fundamental no solo para proteger a quienes trabajan, sino también para fortalecer la confianza y la reputación de la propia industria.

La digitalización y la inteligencia artificial también están transformando las formas de organizar y realizar el trabajo en el sector audiovisual, desde la escritura y la producción hasta la edición, la animación, el doblaje y la distribución de contenidos. Estas tecnologías abren nuevas posibilidades creativas y productivas, pero también plantean preguntas sobre sus efectos en el empleo, los derechos laborales y las condiciones de trabajo. En este escenario, el recientemente adoptado Convenio núm. 193 de la OIT sobre el trabajo decente en la economía de plataformas aporta un nuevo marco internacional para un ámbito específico de esta transformación: el trabajo realizado a través de plataformas digitales. El Convenio establece protecciones en materias como remuneración, seguridad social, uso de sistemas automatizados

basados en algoritmos y acceso a mecanismos de reclamación, entre otras. Sus disposiciones resultan relevantes para los profesionales del sector audiovisual cuando su trabajo es organizado o facilitado a través de este tipo de plataformas. Además, ofrece una referencia para que los Estados adapten su legislación y para que productores, empresas y plataformas implementen prácticas laborales más justas.

Avanzar en esta agenda requiere diálogo entre gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores para construir soluciones sostenibles. En el sector audiovisual, este enfoque puede contribuir a desarrollar marcos normativos y políticas que respondan a las particularidades de la actividad y a las necesidades de productores, empresas, artistas, técnicos y demás profesionales de la cadena de valor, fortaleciendo la calidad del empleo y el desarrollo de la industria.

El futuro del sector audiovisual dependerá no solo de su capacidad para innovar tecnológicamente y llegar a nuevos mercados, sino también de que el talento creativo pueda desarrollarse en condiciones de trabajo seguras, dignas y con derechos. Las transformaciones del mundo del trabajo ofrecen una oportunidad para repensar los modelos de producción y colocar a las personas en el centro del desarrollo de la industria. Porque detrás de cada película, serie, documental o contenido que llega a una pantalla existe una historia menos visible: la del trabajo de quienes lo hacen posible. Lograr que ese trabajo sea decente es, en última instancia, una condición indispensable para que la creatividad y la cultura contribuyan a una mayor justicia social en América Latina.



CUANDO LA *inteligencia artificial* ENTRA EN ESCENA



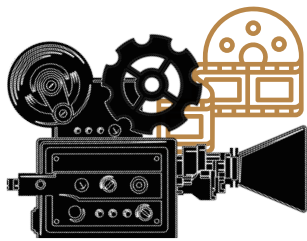
Carmen Benítez Gambirazio

La inteligencia artificial está transformando la industria cinematográfica y abre nuevas oportunidades para la creación audiovisual. Pero también plantea desafíos inéditos para quienes trabajan en el sector. La reciente adopción del Convenio 193 de la OIT ofrece una referencia clave para afrontar esos cambios desde el trabajo decente.

Cuando existe voluntad política para lograr acuerdos trascendentales en el mundo del trabajo, los representantes de trabajadores, empleadores y gobiernos de los países miembros de la OIT demuestran una vez más que la OIT es la casa del diálogo social.

En la última Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se realizó en junio de 2026, se adoptó el nuevo Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, 2026 (núm. 193), marcando un hito histórico al ser el primer instrumento normativo vinculante que garantiza derechos fundamentales a millones de trabajadores digitales, independientemente de la relación laboral, imponiendo límites al uso de algoritmos y al poder de las plataformas.

Las personas no pueden ser esclavas de una máquina o de un algoritmo. Por lo tanto, los principios que integran el Derecho del Trabajo se aplican sin distinción y de manera transversal a todos los sectores laborales en donde se utilizan las plataformas digitales. En este nuevo convenio, se reafirma la primacía de la realidad en la relación laboral para proteger a los 'falsos autónomos' y se reconocen el derecho a la información sobre el uso de algoritmos que dan seguimiento y evalúan el trabajo, la protección de los datos y la privacidad del trabajador y la trabajadora, la inclusión en la seguridad social y los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva, la protección contra las formas de discriminación, la seguridad y salud en el trabajo, así como la protección contra el trabajo infantil y el trabajo forzoso.



La industria del cine también está afectada por el uso de las nuevas tecnologías impulsadas por la IA y las numerosas plataformas de streaming. Se enfrentan nuevos desafíos y las ventajas para la producción de contenidos a menor costo son enormes, como en los efectos visuales, la música, el guion, etc. Muchas de estas funciones, hoy en día, son tercerizadas en otros países.

En 2023, los sindicatos Writers Guild of America y Screen Actors Guild declararon una huelga solicitando regular el uso de la IA, demandando protección para sus puestos de trabajo. Lograron, entre otras cosas, el reconocimiento de los derechos de autor, independientemente del uso de la IA, así como una remuneración de base y otras condiciones que mejoraron su empleo. En Estados Unidos, existen normativas estatales y federales. En California se protege la imagen y la voz de los actores, y en Nueva York se debe publicar el uso de la IA simulando personas reales. El reglamento de los premios Oscar exige que la mayor parte de la producción sea realizada por seres humanos, por lo que las obras generadas principalmente mediante IA no pueden competir por la estatuilla. La Unión Europea cuenta con dos normas importantes para el cine: la Ley de Inteligencia Artificial y el marco de los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual. Las producciones deben etiquetar todo lo que haya sido creado con IA y se prohíbe contenido íntimo o sexual sin el consentimiento explícito de la persona real. Asimismo, si el contenido ha sido generado en su totalidad por la IA no puede ser protegido por derechos de autor y se debe demostrar que el aporte humano ha sido sustancial. En la UE, existen multas millonarias para las productoras que no cumplen con el etiquetado. En América Latina, se han adoptado algunas legislaciones, como en México con la Nueva Ley Federal de Cine y Audiovisual. En Argentina, la Asociación de Actores y Actrices ha impulsado campañas lideradas por Ricardo Darín, que solicitan protección del rostro, la voz y las interpretaciones para el uso no consentido por autores. En otros países como Brasil, Colombia y Chile, la protección se apoya en las leyes de propiedad intelectual. Igualmente, la negociación de la IA y el uso de algoritmos se están incorporando en algunos convenios sectoriales como en España.

En el Festival de Cine de Guanajuato (GIFF) de este año se realizarán discusiones sobre las supuestas ventajas de la automatización en el cine. La directora del GIFF, Sara Hoch, afirmó: "El cine comercial es algo similar a lo que puede hacer la IA y lo que nosotros presentamos es una discusión alrededor de lo que podemos hacer diferente".



Riesgos y oportunidades son puestos en discusión continuamente. No siempre sucede que un trabajo sea remplazado o eliminado en la industria del cine. Muchas veces el uso de la IA mejora las capacidades productivas y creativas, y facilita un uso del tiempo más razonable. Muchos trabajadores independientes que al inicio de sus carreras no cuentan con grandes recursos pueden reproducir escenas sin grandes gastos.

Sin embargo, y a pesar de las ventajas, tal como dice el periodista italiano Raniero La Valle, "la IA no puede remplazar las facultades humanas y no puede reproducir las diferencias entre el hombre y la mujer. La IA es unisex, piensa siempre como siempre se ha pensado, con el predominio de un mundo machista y a menudo reproduce las desigualdades preexistentes. La IA no puede remplazar las emociones, la ética, la moral, los sentimientos ni la búsqueda de la felicidad. Sin embargo, como todas las cosas nuevas, requiere respuestas novedosas".

El nuevo Convenio núm. 193 de la OIT brinda una respuesta global y ofrece a los países un marco para avanzar hacia condiciones de trabajo decente en la era digital. Es, sin lugar a dudas, una respuesta novedosa para el mundo del trabajo.





CINE, IA Y WHATSAPP:

NUEVOS LENGUAJES PARA LA FORMACIÓN SINDICAL

Jesús García Jiménez

Las nuevas generaciones aprenden, se informan y se movilizan de maneras muy distintas a las de hace apenas unos años. ¿Cómo puede la formación sindical dialogar con esos nuevos lenguajes sin perder profundidad ni sentido crítico? Una experiencia del Centro Internacional de Formación de la OIT ofrece algunas respuestas.

Un texto sobre derechos laborales puede explicar la discriminación; una escena de cine puede hacer que la sintamos.

Comenzar un artículo con una frase como esta puede parecer inusual. Sin embargo, resume uno de los principales desafíos que enfrenta hoy la formación sindical: cómo conectar contenidos complejos y profundamente relevantes con personas que aprenden, trabajan y se relacionan con el mundo de maneras cada vez más diversas.

El problema que nos interpela no es otro que el debilitamiento de la identificación de muchos jóvenes con el trabajo como eje organizador de la vida, así como una percepción generalizada de la precariedad como una etapa inevitable —y no siempre transitoria— de la

trayectoria laboral. A ello se suma una creciente crisis de confianza en un ordenamiento social, económico y político que con frecuencia no ofrece respuestas suficientes a las incertidumbres del presente.

Como consecuencia, y agravada por dinámicas de individualización cultural y económica, emerge una cierta “desindicalización” subjetiva: el sindicato aparece para algunas personas jóvenes como algo distante, antiguo o poco eficaz. Se trata también de una desconfianza intergeneracional que a menudo se traduce en una insuficiente representación juvenil dentro de las propias organizaciones sindicales.

La formación sindical debe responder a ese desafío construyendo nuevos puentes entre juventudes precarizadas y espacios sindicales transformadores.

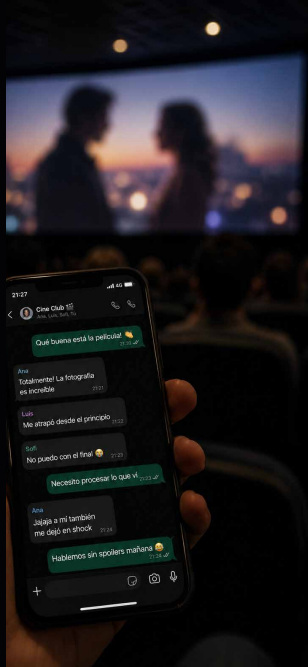
Una nueva forma de aprender

La lectura lineal, reflexiva y sostenida —como la que requiere un libro o un ensayo— está perdiendo terreno frente a consumos más fragmentados, visuales y rápidos. Los y las jóvenes están creciendo en entornos donde el texto escrito compite con memes, audios, reels y clips de 30 segundos. Estudios como los de Maryanne Wolf alertan sobre una “lectura superficial digital” que inhibe la empatía, la concentración prolongada y el pensamiento crítico.

Esta reflexión nos es útil porque la formación y la acción sindical históricamente se han apoyado en la lectura como acto político, herramienta de conciencia y movilización (desde Paulo Freire hasta las bibliotecas sindicales). Sin lectura profunda, hay riesgo de despolitización y simplificación: los discursos se vacían de contexto, corren el riesgo de viralizarse sin crítica.

Y todo esto no es un accidente, sino el resultado de una nueva forma de comunicarnos y de la hegemonía del algoritmo en muchos espacios de nuestras vidas, de tal manera que el algoritmo premia lo emocional, breve y viral. El “scroll infinito” genera una relación de hiperestimulación, pero con escasa retención cognitiva o afectiva, y los discursos complejos son penalizados por “aburridos” o “demasiado largos”.





Accede al curso del
Centro Internacional
de la OIT de Turín
(ITCILO)



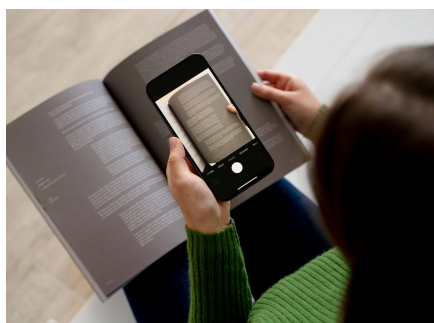
Todo esto nos marca una “cancha” diferente, a la que debemos ajustarnos, nos guste más o menos. Desde la formación sindical, debemos decidir si la formación de opiniones sobre derechos, género o sindicalismo a partir de posts, sin marcos teóricos ni históricos, puede ser útil o no.

En un ecosistema digital regido por la fragmentación y la prisa, recuperar el valor de la lectura reflexiva se vuelve un acto de resistencia. La formación sindical no puede ignorar esta crisis, pero tampoco encerrarse en formatos obsoletos. La clave está en hibridar: aprovechar la inmediatez como punto de partida, pero cultivar el pensamiento crítico como horizonte. Porque sin capacidad de leer el mundo, y las interrelaciones complejas que lo rigen, difícilmente podremos transformarlo.

Una nueva manera de formar

No se trata de demonizar las redes, sino de usar plataformas populares (como WhatsApp, Instagram o TikTok) para abrir debates, y luego redirigir a recursos más sustanciales. Apoyarse también en lectura multimodal: video, imagen, texto, audio, todo en función de una narrativa formativa, así como integrar formatos breves como puente hacia procesos más profundos; por ejemplo, una escena de cine y unos mensajes de WhatsApp pueden abrir la puerta a leer una norma de la OIT o un convenio colectivo.

En un contexto de profundas transformaciones estructurales del mundo del trabajo —marcado por la digitalización, el cambio climático, la informalidad y las crecientes desigualdades— la formación sindical sigue siendo una herramienta estratégica y urgente para revitalizar el movimiento sindical. No se trata únicamente de transmitir conocimientos, sino de construir empoderamiento colectivo, conciencia



crítica y capacidades organizativas que respondan a los desafíos contemporáneos.

Desde esta convicción nace una experiencia piloto promovida por el Centro Internacional de la OIT de Turín (ITCILO) que combina cine, inteligencia artificial y microaprendizaje vía WhatsApp para abordar temas cruciales como la discriminación, los derechos laborales y la inclusión.

Esta iniciativa se enmarca en la visión de que la formación sindical debe ser más accesible, contextualizada, ágil y conectada con las realidades de las personas trabajadoras, pensando especialmente en la gente más joven, en sus entornos laborales reales, muchas veces precarios y digitales.

Utilizar el cine como detonante emocional y narrativo, sumado a la interacción personalizada vía IA, permite generar una experiencia formativa atractiva, rompiendo las barreras de tiempo, espacio y formato que suelen limitar el acceso a la formación tradicional.

Una nueva pedagogía sindical

El curso parte de una visión ampliada de formación sindical como proceso transformador. No se trata solo de transmitir conocimientos técnicos, sino de promover la reflexión crítica, la identificación colectiva y la acción estratégica. Aquí, el cine no es solo un recurso audiovisual: es un lenguaje emocional que permite visibilizar realidades de injusticia, conectar con vivencias compartidas y movilizar la conciencia.



Antes de introducir conceptos o marcos normativos, crea una conexión emocional que favorece la reflexión crítica.

El uso de WhatsApp responde tanto a criterios pedagógicos como políticos: se trata de usar una herramienta popular, accesible y familiar para muchas personas trabajadoras, especialmente en contextos de conectividad limitada. El aprendizaje sucede

en la palma de la mano, en momentos cotidianos, sin requerir plataformas sofisticadas.

Por su parte, la mediación de un “chatbot” con inteligencia artificial permite guiar el proceso, ofrecer retroalimentación, proponer preguntas reflexivas y adaptar el ritmo según cada participante.

Esto responde a la necesidad de explorar nuevos métodos de enseñanza que ofrezcan flexibilidad en el tiempo y el lugar de aprendizaje.

El microaprendizaje organiza sus contenidos en torno a “píldoras” breves que abordan temas como equidad y no discriminación, derechos sindicales y libertad sindical, seguridad y salud en el trabajo, protección social, derechos laborales de las personas migrantes, erradicación del trabajo infantil, o diversidad e inclusión. Todos ellos temas esenciales de la agenda de la OIT.

Cada módulo se articula a partir de una escena cinematográfica que representa situaciones reales y complejas. Estas escenas funcionan como disparadores para el debate, la empatía y el análisis crítico, promoviendo el desarrollo de competencias cognitivas, afectivas y reflexivas en las personas participantes.

En conclusión, por tanto, el valor diferencial de esta experiencia reside en la combinación de tres elementos pedagógicos innovadores:

- ▶ Cine como recurso formativo: se aprovecha el poder narrativo del cine para promover aprendizajes significativos, apelando a lo emocional y simbólico.
- ▶ WhatsApp como entorno de aprendizaje: se utiliza un canal de uso masivo para democratizar el acceso a la formación.
- ▶ IA como mediación pedagógica: un chatbot guía el proceso de aprendizaje, promoviendo autonomía, interacción y personalización.

Esta tríada permite responder a una necesidad urgente señalada por sindicatos de todo el mundo: transformar la forma en que se diseña y se imparte la formación sindical, incorporando nuevas tecnologías sin perder la centralidad de lo humano, lo colectivo y lo emancipador.

Aunque es una experiencia piloto, este modelo tiene alto potencial de escalabilidad. Puede ser replicado para otros temas laborales, adaptado a distintas regiones, o integrado en procesos más amplios de formación híbrida. Además, al basarse en herramientas accesibles y flexibles, se ajusta bien a contextos sindicales con recursos limitados o estructuras informales; promueve el aprendizaje entre pares, impulsa la inclusión digital, estimula la innovación pedagógica y fortalece la relación entre educación y estrategia sindical.

La formación sindical no es una función aislada, sino una palanca transformadora de la organización sindical. Esta experiencia demuestra que es posible innovar sin perder valores, adaptarse sin diluir el propósito político, y formar sin excluir.

En tiempos de incertidumbre, la formación sindical no puede ser rutinaria ni pasiva. Debe ser disruptiva, estratégica y profundamente humana. La experiencia de microaprendizaje del ITCILO representa un paso en esa dirección. Un ensayo pedagógico que combina sensibilidad estética, tecnología aplicada y compromiso político.

Frente a la rigidez de algunos formatos formativos tradicionales, este modelo ofrece ligereza sin superficialidad, profundidad sin pesadez y tecnología sin deshumanización. Es un llamado a repensar la formación como un laboratorio de futuro, donde se diseñan formas de aprender que sean, con suerte, formas también de crear y organizar.

La experiencia desarrollada en el ITCILO nos llevó además a una conclusión relevante: el microaprendizaje no consiste simplemente en reducir la duración de los contenidos. Se trata de diseñar experiencias de aprendizaje diferentes. Un breve estímulo —una escena de cine, una conversación en WhatsApp o una pregunta generada por IA— puede actuar como detonante de procesos de reflexión más profundos y sostenidos.

Tal como señalaba un estudio regional de la OIT y la Confederación Sindical Americana de hace algunos años, los y las jóvenes enfrentan barreras múltiples (simbólicas, materiales y organizativas) para su vinculación con el sindicalismo. Este microaprendizaje no busca sustituir esos procesos, sino facilitar una ruta de acceso distinta, más sensible a su experiencia vital, emocional y cultural.

La urgencia de reapropiarse del estudio

Al inicio de este artículo hemos reflexionado sobre la crisis de la lectura, la superficialidad de los consumos digitales y la fragmentación del pensamiento, con el impacto de los algoritmos, pero también con el impacto de una realidad compleja marcada por la precariedad vital o la sobrecarga emocional frustrante que enfrentan hoy muchos jóvenes.

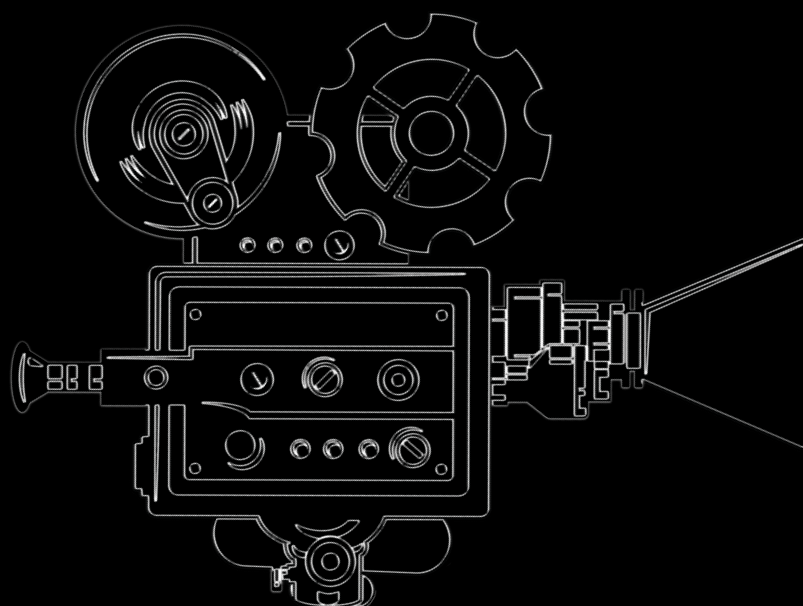
Pero no quiero dejar de enfatizar una dimensión que considero importante: la responsabilidad subjetiva ante el acto de estudiar. Estudiar, leer, aprender... son prácticas exigentes. Requieren tiempo, paciencia, incomodidad, y a veces, silencio.

En un tiempo donde todo empuja a la satisfacción inmediata, es comprensible que muchas personas jóvenes huyan de la “disciplina” del estudio. No como rebeldía lúcida, sino como reacción automática frente a la incomodidad de sostener una idea, de demorarse en una página, de quedarse pensando. Esta evasión no debe juzgarse con dureza, pero sí interpelarse con ternura crítica. Porque el estudio no es solo una exigencia institucional: es una forma de dignidad, una herramienta de emancipación, una posibilidad de ser más libres y menos manipulables. Rehuir el pensamiento profundo es también —aunque no siempre lo veamos de inmediato— ceder poder.

La historia del movimiento sindical lo demuestra con fuerza: ninguna conquista duradera ha nacido del desconocimiento, ninguna defensa de derechos ha prosperado sin formación sólida.

La educación es un derecho, sí. Pero también es un compromiso con uno mismo y con los otros. Reaprender a estudiar, en colectivo y con sentido, en un contexto global que fomenta todo lo contrario, puede, quizás, ser el gesto más revolucionario de esta generación.





**Organización
Internacional
del Trabajo**

Organización Internacional del Trabajo
Calle Las Flores 275, San Isidro,
Lima - Perú
(511) 615 0300

 OITAndina
 OIT.Americas
 OIT_Americas
www.ilo.org/es/paisesandinos



 cinetrab
 Cinetrab
 cinetrab.peru