

ACTUALIDAD JURÍDICA IBEROAMERICANA

Revista semestral del Instituto de Derecho Iberoamericano
Número 4.*bis* (extraordinario), abril de 2016



Revista de Actualidad Jurídica Iberoamericana
Edita: Instituto de Derecho Iberoamericano
Calle Luis García Berlanga, núm. 7, 1-15
Valencia, España. 46023.

Correo Electrónico:

info@idibe.com

Dirección web:

www.idibe.com

Director General:

José Ramón de Verda y Beamonte

J.Ramon.de-Verda@uv.es

ISSN 2386-4567

© Derechos Reservados de los Autores

LA RESOLUCIÓN DE CASOS PRÁCTICOS DE DERECHO DEL
TRABAJO A TRAVÉS DEL CINE

PRACTICAL CASES OF LABOUR LAW THROUGHOUT THE
CINEMA

Actualidad Jurídica Iberoamericana, núm. 4.bis (extraordinario), abril 2016, pp. 246 - 261.

Fecha entrega: 11/11/2015
Fecha aceptación: 12/03/2016

DRA. CAROLINA BLASCO JOVER
Profesora Contratada Doctora Dpto. Derecho del Trabajo
Universidad de Alicante
Carolina.blasco@ua.es

MIGUEL BASTERRA HERNÁNDEZ
Profesor Ayudante Dpto. Derecho del Trabajo
Universidad de Alicante
<mailto:M.Basterra@ua.es>

RESUMEN: La explicación, análisis y posterior resolución de supuestos prácticos constituye una de las formas más eficaces y óptimas para lograr que los estudiantes profundicen en la materia que se les explica, consoliden conocimientos teóricos y desarrollen su capacidad de argumentación jurídica y de espíritu crítico. Todos estos objetivos se potencian cuando la llamada “técnica del caso” va acompañada de la visualización de obras cinematográficas que logran reflejar la realidad del tiempo en que se vive. Pues bien, aprovechando la ventaja que supone que el Derecho del Trabajo sea una disciplina jurídica próxima y cercana a la sociedad, se aborda la posibilidad en este trabajo de complementar el aprendizaje de la materia a través del cine, ya que este medio puede ofrecer importantes ventajas añadidas a los estudiantes.

PALABRAS CLAVE: Derecho del Trabajo; caso práctico; cine.

ABSTRACT: The explanation, analysis and subsequent resolution of practical cases is one of the most effective ways to get students to delve into the matter is explained, to consolidate theoretical knowledge and develop their capacity of legal reasoning and critical thinking. All these objectives are enhanced when the “technical case” is accompanied by the display of films that reflect the reality of time in which we live. Well, using the advantage that the Labour Law is so close to the society, there are so many possibilities to complement the learning of the subject throughout films, as this medium can offer significant advantages for the student’s motivation.

KEY WORDS: Labour law; practical case; cinema.

SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN: LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS CASOS PRÁCTICOS.- II. VENTAJAS Y OPORTUNIDADES DE LOS CASOS PRÁCTICOS ORIENTADOS A TRAVÉS DEL CINE.- III. UN EJEMPLO: LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD A TRAVÉS DE LA PELÍCULA “PHILADELPHIA”.- 1. La enfermedad como posible causa de discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico.- 2. El caso de despido narrado en la película “Philadelphia” y la discriminación por razón de enfermedad.

I. INTRODUCCIÓN: LA ENSEÑANZA DEL DERECHO DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LOS CASOS PRÁCTICOS.

La primera tarea que ha de ocupar a un docente cuando afronta la enseñanza de cualquier asignatura, en este caso, del Derecho del Trabajo, no es otra que la de delimitar los conocimientos que pretende transmitir al alumno y el enfoque a utilizar para ello. *A priori*, ello se puede hacer a través de dos vías. Una primera basada en una docencia constreñida a la memorización del mero dato técnico y apegada a la particular regulación jurídica vigente en el momento en que se enseña (regulación que puede ser superada en cualquier momento, como es frecuente en la materia que nos ocupa); y otra segunda que gire en torno a la adquisición por el alumnado de una serie de conocimientos, pero también –como propugna el EEES– de habilidades, valores y aptitudes que les garantice su capacitación y una óptima y eficaz actuación en un determinado contexto profesional. A nuestro juicio, esta última opción, la que aboga en definitiva por una explicación más práctica e integral de las instituciones jurídico-laborales, es la que se considera más recomendable desde el punto de vista de la docencia, pues sólo de esta forma estará garantizado que el alumno alcance un perdurable conocimiento de la disciplina y adquiera toda una serie de competencias, relacionadas unas con el conocimiento (la comprensión de conceptos, la capacidad para interpretar las normas jurídico laborales y de construir un razonamiento jurídico y la capacidad para resolver problemas aplicando la metodología y herramientas jurídicas adecuadas), otras con la aptitud (la capacidad para el autoaprendizaje, para intervenir en público, dirigir grupos, comunicarse e interrelacionarse con otras personas) y otras con ciertas destrezas jurídicas (el análisis y estudio de textos jurídicos, la búsqueda bibliográfica y documental y ofrecer enfoques adecuados y soluciones a problemas jurídicos)¹.

¹ De los primeros en manifestar esta opinión vid. RIVERO LAMAS, J.: “La enseñanza del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *II Jornadas Hispano-luso-brasileñas de Derecho del Trabajo*. Madrid (1985): IELSS,

Una enseñanza que pretenda responder a este planteamiento podrá basarse en multitud de técnicas metodológicas destinadas a alcanzar el objetivo propuesto. De este modo, un buen método del que partir consistiría en detectar aquella parte de la explicación que puede resultar más estimulante, en elegir, a partir de ahí, la actividad evaluativa con la que mejor se logre alcanzar el resultado deseado (ya se desarrolle ésta fuera o dentro del aula), en secuenciar o en programar a lo largo del curso las diversas actividades de tal modo que vayan ganando en complejidad a medida que avance aquél y en informar debidamente a los alumnos de lo que se espera de ellos. Y, todo ello, sin olvidar, además, que la tarea del profesor no consiste sólo en diseñar un concreto programa formativo, sino también en proporcionar la necesaria retroalimentación (*feedback*, tutorización) de las actividades que se proponen al alumnado. Por ello, el último paso, una vez detectadas posibles dificultades de aprendizaje, consiste en proporcionar a los discentes la información oportuna para que puedan apreciar sus propios errores y subsanarlos.

Pues bien, por lo que aquí interesa, se hará referencia en estas páginas a una de las técnicas docentes –quizá de las más importantes– que se pueden utilizar en el aula, la técnica del caso y, en concreto, el caso práctico orientado a través del cine. Y es que téngase en cuenta que la totalidad del programa de la asignatura de Derecho del Trabajo resulta susceptible de ser analizada a través de esta metodología, pues la disciplina jurídica que nos atañe presenta una ventaja muy importante con respecto de otras: su cercanía a la sociedad. Constituye esta nota una virtud que debe ser aprovechada de forma exponencial por el profesor para explicar la materia de una forma amena, dinámica, hasta divertida, apegada desde luego a la realidad social, económica, política y legislativa del tiempo en que se vive y que logre motivar el estudio de la disciplina; una disciplina, no se olvide, que posee una gran cantidad de conceptos técnicos y de terminología propia que, a menudo, dificultan la tarea de aprendizaje.

Siendo así las cosas, es obvio que, desde una perspectiva generalista, el caso propuesto habría de hallarse adaptado al nivel de conocimiento de la disciplina que pueda presumirse del alumnado en función de la fase en la que se encuentre la explicación del temario, así como a los conocimientos transversales que aquél haya podido adquirir por la superación de otras asignaturas de la titulación. Asimismo, la resolución del caso práctico debiera exigir al discente la aplicación, no sólo de los conocimientos que le proporciona el concreto tema en el que se plantea la resolución del caso práctico, sino también los adquiridos por el estudio de las lecciones

pp. 307 y 308. También y en la misma obra, CASAS BAAMONDE, M. E.: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica en la enseñanza del Derecho del Trabajo”, p. 387.

anteriores del programa de la asignatura. El profesor, por su parte, habría de valorar, respecto de cada alumno, la precisión el resto de compañeros presentes en el aula, o por el propio profesor, la corrección en la expresión oral y corporal durante la exposición, así como el control del tiempo de la misma por parte del alumno, en la exposición oral de las respuestas, la utilización de medios tales como pizarra, medios audiovisuales, etc., el correcto uso del lenguaje jurídico y la capacidad para resolver las cuestiones que, en el momento de la exposición, puedan ser planteadas por el profesor o, incluso, por los propios compañeros.

Enfocado así el caso práctico, puede afirmarse sin género de duda alguna que nos encontramos ante una técnica docente que no interfiere en absoluto con las clases magistrales que imparta el profesor; antes al contrario, pues las complementa y las enriquece. Y ello porque la práctica va a permitir al estudiante adentrarse con una mayor profundidad, especialización y espíritu crítico en la materia, poniendo en juego su capacidad de raciocinio jurídico, muy útil cuando, en su vida profesional, tenga que enfrentarse a un determinado supuesto de hecho al que habrá de dar una solución basada en una interpretación razonada de las instituciones y normas jurídico-laborales aplicables².

Ahora bien, si ya de por sí la técnica del caso resulta muy útil cuando de la enseñanza del Derecho del Trabajo se trata, más lo es, si cabe, cuando esta metodología se complementa con la visualización en el aula de obras cinematográficas que reflejan, en numerosas ocasiones con gran verosimilitud, la realidad del mundo laboral.

II. VENTAJAS Y OPORTUNIDADES DE LOS CASOS PRÁCTICOS ORIENTADOS A TRAVÉS DEL CINE.

Como se ha dicho, una de las ventajas que posee el Derecho del Trabajo es su proximidad a la sociedad, a los acontecimientos que suceden en la práctica cotidiana. Pues bien, muestra del interés que esta disciplina despierta en innumerables temas (despido, salario, búsqueda de empleo, discriminación, incertidumbre laboral, desempleo, jubilación, procesos de selección, contratación, etc) es el hecho de que el sector cinematográfico se haya preocupado en reflejar en una abundante filmografía múltiples referencias a la materia laboral que permiten una mejor comprensión de esta rama jurídica.

² De igual parecer, vid. ESTEVE SEGARRA, A.: “El método del caso como estrategia didáctica: el objetivo de caminar hacia la utopía de una enseñanza participativa”, comunicación presentada a la Jornada sobre la enseñanza del Derecho del Trabajo en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior, p. 6 (disponible en: <http://www.aedtss.com/images/stories/Esteve.pdf>).

De este modo, películas como “Billy Elliot”, “Los lunes al sol”, “Dos días, una noche”, “Philadelphia”, “En tierra de hombres”, “El método”, “Erin Brockovich”, “Up in the air”, “El sueño de Ellis”, “Perdiendo el norte”, “Full Monty” o “La sal de la tierra”, por mencionar sólo unas pocas, logran ser, directa o indirectamente, un fiel reflejo de la realidad laboral. Y es que el cine puede ser entretenimiento, pero no debe subestimarse también su valor de concienciación de una determinada situación o contexto y de denuncia social.

Por lo anterior, parece meridianamente claro que la visualización de obras cinematográficas en el aula resulta ser una herramienta metodológica de gran valor para intentar aproximar al estudiante a la disciplina que nos ocupa. Lo que viene reforzado por un hecho que, sin ser el ideal, no puede desdeñarse: en una sociedad como la actual el consumo de obras literarias o de prensa escrita ha decaído, dejando paso a otros medios de información o de entretenimiento quizá más atractivos, amenos y próximos para los estudiantes, como la televisión, el cine o las mismas plataformas de internet, que hacen de la inmediatez y del conocimiento generalizado y masivo de una determinada cuestión su mayor virtud.

Desde luego, que se apueste por el recurso al cine como herramienta educativa no supone dejar de lado las tradicionales fuentes escritas para explicar el Derecho del Trabajo, tales como las referencias jurisprudenciales o legislativas; antes al contrario, pues de lo que se trata es de complementar la docencia llamémosla tradicional, basada en el manejo de fuentes documentales, con una docencia más vanguardista en la que, entre otros métodos, se utilice el material filmográfico, convenientemente orientado como caso práctico, como elemento de análisis, reflexión y comprensión de las instituciones laborales y de las cuestiones teóricas que son objeto del desarrollo curricular.

Las ventajas de ello son claras. En primer lugar, qué duda cabe que se logra potenciar el interés del alumnado. El cine es un fenómeno de masas y tal cualidad debe ser convenientemente utilizada por el profesor para estimular la empatía hacia la materia por el alumnado. La elaboración y resolución de un caso práctico, elaborado no de forma aséptica, sino basado en una película que sea comúnmente conocida ayudará al alumno a comprender mejor lo que se le explica, pues pondrá en juego no sólo su capacidad de análisis jurídico, sino también sus propias emociones. Vivirá, si se permite la expresión, la historia que le plantea la película merced a sus personajes, se identificará en mayor o menor medida con ellos y comprenderá de mejor forma el mundo que le rodea y que le espera tras la obtención de su título académico. Trascenderá, por así decirlo, de la mera marea de textos legales y de datos

técnicos y alcanzará a entender, quizá mejor que de otro modo, los principales problemas que conlleva la aplicación del Derecho del Trabajo³.

Y si esta motivación puede alcanzarse con estudiantes de titulaciones jurídicas, a los que ya se les presupone ciertas inquietudes jurídicas, ni que decir tiene que el recurso al cine como parte de la enseñanza del Derecho del Trabajo puede ser una herramienta de mucha utilidad cuando de estudiantes de titulaciones no jurídicas se trata. Y es que piénsese que el alumnado de estas titulaciones resulta ser un auditorio complejo para quien pretende impartir una materia jurídica. Por carecer de ciertos conocimientos previos, pueden mostrar una actitud no muy receptiva a una asignatura que normalmente le va a suponer de un mayor esfuerzo o rendimiento en comparación con otras asignaturas más cercanas o propias de su titulación. Por ello, resulta ciertamente conveniente estimular el aprendizaje de estas materias jurídicas a través de ciertas técnicas o instrumentos que acerquen el Derecho y, en especial, el Derecho del Trabajo, a la realidad cotidiana de este alumnado. El punto de partida de todo el planteamiento se centra, entonces, en adoptar una perspectiva docente por la que se combine la explicación positivista de las normas con la explicación de las motivaciones sociopolíticas de las mismas y de su repercusión práctica en los derechos y obligaciones de los trabajadores y empresarios. Y a ello el cine puede ayudar, pues supone una forma de romper con el diseño clásico de las clases, poco efectivo en estos escenarios, y de lograr que los alumnos tengan un primer acercamiento a la materia en cierto modo estimulante, interesante e, incluso, y según la selección de obras, hasta divertido.

Tampoco cabe desdeñar la utilidad que posee el uso del material filmográfico como herramienta docente para provocar el debate y desarrollo del pensamiento crítico entre el alumnado al hilo del visionado de la película y de la resolución del caso práctico asociado a ella. La experiencia demuestra que la puesta en práctica de ese tipo de actuaciones redundan, como ya se ha dicho, en una mayor motivación del alumnado en el estudio de la asignatura, pero también en una mayor facilidad en el desarrollo de competencias relacionadas con la capacidad para expresarse oralmente de manera clara, para la construcción del discurso jurídico y con la capacidad argumentativa. Así, de un lado, su nivel de empatía con el caso práctico planteado será mayor que el que existe cuando se les enfrenta a un supuesto práctico como aquí se ha dicho aséptico, es decir, elaborado sin atender a una historia cercana y que les comunique “algo” en concreto y ello logrará, por derivación

³ Algo sobre lo que también reflexiona SANGUINETI RAYMOND, W.: “El uso del cine como herramienta pedagógica para enseñar Derecho del Trabajo” (disponible en: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2014/11/22/el-uso-del-cine-como-herramienta-pedagogica-para-ensenar-derecho-del-trabajo/>).

o mera consecuencia lógica, que deseen participar más que en otras ocasiones en el debate que se pueda producir posteriormente manifestando sus opiniones o discrepancias con lo que acaban de visionar. A su vez y de otro lado, también conviene tener en cuenta que el pensamiento crítico de los estudiantes aumentará, pues se les enfrentará a situaciones reales con las que fácilmente se identificarán y que les facilitará comprender mejor la naturaleza de las instituciones laborales y el análisis jurídico de la multitud de situaciones que se están produciendo en el mundo del trabajo.

Por lo demás, y ya volviendo vista hacia el docente, no cabe duda de que a éste el uso del material filmográfico le será de utilidad para encontrar mejores y más amenas formas de explicar una materia jurídica que puede ser tan compleja como es el Derecho del Trabajo, pero sin perder por ello el consabido y tan necesario rigor jurídico.

Cierto es, en fin, que existen en la práctica ciertos inconvenientes en el uso de esta estrategia educativa, como la mayor carga de trabajo del profesor que tiene que seleccionar las obras cinematográficas y preparar casos prácticos al socaire de las mismas, la sobrecarga de esfuerzo en el estudiante, la sensación del profesor de no explicar toda la materia o explicarla como le hubiera gustado o la escasez de tiempo lectivo. Pero, estos problemas, no obstante, no derivan más que de una necesaria adaptación de todos los actores implicados en el proceso de enseñanza-aprendizaje a un sistema alejado de la tradicional clase meramente expositiva; una adaptación que, para no resultar traumática, debe llevarse a cabo paulatinamente y corrigiendo defectos y carencias a medida que se avanza en ella. No se olvide que el esfuerzo realizado, si éste se invierte correctamente, es muy probable que repercuta positivamente en el futuro profesional de estos estudiantes, pues, al fin y a la postre, se les enseña a utilizar, gestionar y administrar unos instrumentos, capacidades y habilidades que, en la práctica, les ayudarán a solventar los problemas con los que se puedan enfrentar en su vida laboral.

III. UN EJEMPLO: LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE ENFERMEDAD A TRAVÉS DE LA PELÍCULA “PHILADELPHIA”.

Un ejemplo concreto que refleja con toda claridad las ventajas anteriormente enunciadas sobre el estudio de casos prácticos a través de obras cinematográficas es el del análisis de la discriminación por razón de enfermedad a través de la película “Philadelphia” (1993), dirigida por Jonathan Demme y protagonizada por Tom Hanks y Denzel Washington.

En efecto, como se sabe, la cuestión de si la enfermedad puede ser considerada, o no, como una de las causas de discriminación prohibidas por

el ordenamiento jurídico ostenta un elevado grado de complejidad. Así, no resulta nada sencillo transmitir al alumnado los abstractos matices que rodean esta materia en toda su profundidad. Sin embargo, tal dificultad no debe representar más que un reto y una oportunidad docente ante la que desarrollar nuevas metodologías en la enseñanza del Derecho; como, por ejemplo, la resolución de un caso práctico sobre este particular orientado a través de la película *Philadelphia* (que no podría ajustarse más a las exigencias de la ocasión).

En este apartado se detallarán, cronológicamente, los pasos a seguir por parte del profesor a la hora de plantear y resolver el problema presentado a través del seguimiento de esta obra cinematográfica.

1. La enfermedad como posible causa de discriminación prohibida por el ordenamiento jurídico.

El primer paso a dar debe ser, obviamente, el correcto planteamiento teórico de la cuestión a resolver. Como se sabe, la Constitución Española legitima las diferencias de trato entre ciudadanos; muestra de ello son el derecho a la propiedad privada, el derecho de herencia o el derecho a la libertad de empresa. Sin embargo, existen una serie de causas de discriminación que resultan del todo intolerables y respecto a las cuales queda absolutamente prohibido un trato diferenciado peyorativo.⁴

La mayoría de estas causas de discriminación prohibidas son fácilmente identificables, pues se refieren explícitamente en la Ley. Así, la propia Constitución Española prohíbe en el art. 14 toda discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores declara nulos y sin efecto todos los preceptos, pactos, acuerdos o decisiones unilaterales que, en el marco de las relaciones laborales, den lugar a una discriminación basada en razones de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Pues bien, pese este completo tratamiento e identificación de todas las causas anteriores en la propia Ley, todavía hay ciertos supuestos en los que resulta difícil determinar si nos encontramos, o no, una causa de discriminación

⁴ CARDONA RUBERT, M. B., CABEZA PEREIRO, J.: *Políticas sociolaborales*. Cizur Menor, Navarra (2014): Civitas, p. 328.

prohibida. Y uno de ellos es, precisamente, la enfermedad como causa de discriminación.

Sobre este punto, la jurisprudencia española parece firme a la hora de sostener que la enfermedad, en sí misma, no constituye una de las causas de discriminación prohibidas por el ordenamiento. El Tribunal Supremo argumenta en este sentido que “lo que caracteriza la prohibición de discriminación es el que en ella se utiliza un factor de diferenciación que merece especial rechazo por el ordenamiento y provoca una reacción más amplia, porque para establecer la diferencia de trato se toman en consideración condiciones que históricamente han estado ligadas a formas de opresión o de segregación de determinados grupos de personas que ponen en peligro la plena eficacia de los valores constitucionales en que se funda la convivencia en una sociedad democrática y pluralista.” Por ello, “la enfermedad, desde un punto de vista genérico, no es un factor discriminatorio en el sentido estricto que este término tiene en el inciso final del artículo 14 de la Constitución Española, aunque sí podría serlo en otras circunstancias en las que resulte apreciable el elemento de segregación”⁵. Así, queda claro que la enfermedad no es, en sí misma y sin que concurra ninguna otra circunstancia específica, una causa de discriminación prohibida.

Sin embargo, tal y como apunta ya el Tribunal Supremo y, sobre todo, se encarga de clarificar el Tribunal Constitucional, “el estado de salud del trabajador o, más propiamente, su enfermedad, pueden, en determinadas circunstancias, constituir un factor de discriminación análogo a los expresamente contemplados en el art. 14 de la Constitución Española, encuadrable en la cláusula genérica de las otras circunstancias o condiciones personales o sociales contemplada en el mismo. Así ocurrirá singularmente cuando el factor enfermedad sea tomado en consideración como un elemento de segregación basado en la mera existencia de la enfermedad en sí misma considerada o en la estigmatización como persona enferma de quien la padece, al margen de cualquier consideración que permita poner en relación dicha circunstancia con la aptitud del trabajador para desarrollar el contenido de la prestación laboral objeto del contrato”⁶.

De este modo, puede afirmarse que la repercusión y connotaciones sociales que rodean a determinadas enfermedades sí pueden ser reconducidas a algunas de las causas de discriminación prohibidas recogidas por el art. 14 de la Constitución Española; muy especialmente a esa genérica referencia a cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Y es,

⁵ STS de 29/01/2001 (Rec. 1566/2000). En el mismo sentido: SSTs de 23/09/2002 (Rec. 449/2002), 22/11/2007 (Rec. 3907/2006) y de 22/09/2008 (Rec. 3591/2006).

⁶ STC de 26/05/2008 (Rec. 3912/2005).

precisamente, este sutil matiz el que puede analizarse con gran nitidez a través de la historia narrada en la película “Philadelphia”.

2. El caso de despido narrado en la película “Philadelphia” y la discriminación por razón de enfermedad.

A la hora de analizar la discriminación por razón de enfermedad a través de esta película (así como de cualquier otra cinta, con propósitos didácticos en la enseñanza del Derecho) considero fundamental que sea proyectada dentro del horario lectivo, de modo que el profesor pueda pausar la reproducción a fin de llamar la atención de los alumnos sobre los principales aspectos jurídicos a analizar.

En el film se narra la historia de Andy Beckett (Tom Hanks), un joven y prometedor abogado de la más importante firma de la ciudad, Whyant Wheeler. La meteórica carrera profesional del protagonista parece llegar a su zénit cuando se le encomienda el caso Sander, sin duda, uno de los más importantes del bufete en los últimos años. Sin embargo, durante la celebración posterior a este trascendental anuncio, uno de los socios fundadores percibe una mancha en la piel de Beckett, que éste excusa atribuyendo a un percance deportivo. Tal y como se profundizará más adelante, esta escena reviste una importancia crucial en el desenlace de esta trama jurídica. Tras estudiar el caso y preparar el la demanda, Beckett deja toda la documentación preparada en su escritorio; como se encarga de resaltarlos concienzudamente el director. Y es que resulta que, tras el inexplicable extravío del escrito de demanda, el despacho de abogados decide despedir al joven abogado alegando una disminución en su rendimiento y las expectativas generadas para la firma.

Pero, ¿qué ha ocurrido realmente? Si es que el espectador no la había deducido ya, llegados a este punto, el guion se encarga de aclarar que Beckett, el joven abogado interpretado por Tom Hanks, padece SIDA. Así, las manchas identificadas por el socio del bufete durante la celebración del encargo del caso Sander respondían a uno de los característicos síntomas que pueden indicar su contagio y el “extraño extravío” de la documentación de la demanda tiene lugar durante una visita a urgencias del protagonista...

Antes de continuar desengranando el curso de la historia, es preciso retratar aquí al alumnado la concepción social de esta enfermedad durante la época en que se ambienta la película, finales de los años 80 y principios de los 90. Como se sabe, durante aquellos años, marcados por el desconocimiento científico y la absoluta indefensión contra el VIH, el contagio del virus se reducía, en el imaginario popular, a las relaciones homosexuales y el consumo

de drogas, principalmente la heroína y otras sustancias administradas por vía intravenosa (debido, como más tarde se demostraría, al contagio derivado del uso de jeringuillas ya infectadas). Todo ello, unido a los fuertes prejuicios existentes (quizás todavía hoy en día, pero mucho más acentuados entonces) frente a la homosexualidad, generaba un fortísimo rechazo social hacia los enfermos de SIDA. Podría hablarse incluso de una verdadera estigmatización de estas personas, que muchas veces derivaba de una concepción casi religiosa de la enfermedad, la cual se relacionaba con una suerte de condena purgatoria por los pecados cometidos⁷.

Pues bien, tras ser despedido, Andy Beckett llega a la conclusión de que su despido obedece a razones discriminatorias relacionadas con su enfermedad y al modelo de vida que se asociaba a ésta; por lo que decide exponerle su caso a Joe Miller (Denzel Washington) un conocido compañero de profesión. Tras mostrar inicialmente el rechazo y reservas propias del conjunto de la sociedad ante un paciente seropositivo, Miller termina aceptando el caso y la firma de abogados Whyant Wheeler es demandada por despido discriminatorio. De esta fase de la película que detalla la preparación de la demanda merece la pena destacar la escena de la biblioteca del juzgado en la que ambos se encuentran. En ella, ambos personajes conversan sobre una sentencia del Tribunal Supremo de los Estados Unidos que declaraba la enfermedad del SIDA protegida por la prohibición general de discriminación por razón de minusvalía; no solo por las limitaciones físicas que implica, sino porque los prejuicios que la rodean imponen una muerte social que precede a la real. Es particularmente interesante el comentario final de Miller de que “es ahí donde reside la discriminación, al formular opiniones sobre otros no basadas en sus méritos particulares, sino en su pertenencia a un grupo con características supuestas”.

Antes de entrar en la fase del juicio, es conveniente aclarar a los alumnos las principales divergencias entre el sistema legal estadounidense y la normativa española sobre despidos, a fin de que las identifiquen con la debida precisión y el proceso judicial reflejado en la cinta no les lleve a confusiones. En efecto, en Estados Unidos, rige el principio de despido libre, por lo que el empresario no está obligado a justificar las causas del despido y el trabajador solo podrá reclamar cuando considere que su despido se basa en alguna de las causas expresamente prohibidas por las normas; entre ellas, obviamente, el despido por razones discriminatorias⁸ En cambio, como se sabe, el ordenamiento español parte de la base de que la resolución unilateral del contrato de trabajo por parte del empresario debe fundarse en alguna de las

⁷ Esta lectura de la enfermedad queda fielmente reflejada en la propia película.

⁸ LOY, G.: “Philadelphia”, en AA.VV.: *El Derecho del Trabajo en el cine*. Murcia (2015): Ediciones Laborum, p. 194.

causas previstas por la Ley; y cuando las causas alegadas no quedasen debidamente acreditadas (así como cuando no se observase la forma exigida) el despido será declarado improcedente. La declaración de nulidad, por su parte, se reserva, como se sabe, para supuestos en los que no solamente no concurre una causa suficiente para extinguir la relación, sino que los motivos que verdaderamente subyacen al despido son especialmente rechazados por el legislador. Así, cuando el despido vulnerase derechos fundamentales u obedeciese a razones discriminatorias, se declarará la nulidad de dicha extinción contractual y el trabajador, además de ser reintegrado en su puesto de trabajo, percibirá los salarios dejados de percibir. Es importante hacer presente todo ello para que algunos aspectos jurídicos de la narración no desorienten al alumno.

Al margen del contenido dramático, artístico o netamente cinematográfico, el principal punto de interés jurídico relacionado con el juicio tiene que ver con la complejísima prueba de la discriminación alegada por la parte demandante. En efecto, certificar fehacientemente una conducta discriminatoria resulta, al margen del reconocimiento o confesión del propio sujeto que la lleva a cabo, poco menos que imposible. Si se valora en su justa medida que la discriminación no es otra cosa que dar a otro un trato peyorativo motivado en cuestiones raciales, religiosas, políticas y, en general, sociales, se comprende la extrema dificultad de probar que fueron esas ideas y razones y no otras las que, desarrolladas en el intelecto de quien infringe ese trato discriminatorio, le llevaron a realizar tales actos.

Por todo ello, el ordenamiento español prevé unas reglas específicas de reparto de la carga de la prueba cuando se aleguen conductas discriminatorias que permiten rebajar estos obstáculos probatorios. Concretamente, en los arts. 96 y 181 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social se establece que la parte actora deberá probar mediante indicios la verosimilitud de la discriminación (o la vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas) y, una vez acreditados, corresponderá al demandado destruir dichos indicios mediante la justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.

Evidentemente, no son estos los preceptos aplicados en el ordenamiento estadounidense. Sin embargo, la fase probatoria del juicio relatado en la película sí sigue, con toda exactitud, estas mismas pautas; por lo que a través de la obra puede observarse con gran nitidez esta (permítase la expresión) “coreografía procesal”. Así, el abogado Joe Miller trata de demostrar al jurado, en primer lugar, que los socios de Whyant Wheeler conocían la enfermedad del demandante. Para este primer objetivo resulta crucial, tal y como se apuntó, la escena en la que uno de los socios fundadores descubre la característica mancha en la frente de Andy Beckett; pues resulta que una

antigua secretaria de este mismo socio estaba infectada de VIH, de lo cual él era sabedor y, por tanto, conocía esas manchas tan características y la enfermedad que revelaban. Una vez acreditado este hecho, sería necesario conectar causalmente la enfermedad, así como las connotaciones negativas que lleva aparejada, con el propio despido; o, al menos, mostrar indicios de ello. En este sentido, el abogado de la parte demandante aparece como un magistral estratega que, de modo casi imperceptible, desplaza el discurso desde la enfermedad en sí misma hacia el conjunto de valoraciones éticas y sociales peyorativas que los demandados asociaban a ella: homosexualidad, drogadicción, modo de vida “peligroso” (como se llega a calificar en uno de los interrogatorios)... Por su parte, los demandados tratan de probar que el despido del señor Beckett se debe, estrictamente, a motivos profesionales y, más concretamente, a una disminución en su rendimiento profesional y la pérdida de expectativas generadas. Además, los demandados tratan de desmontar esa apariencia “retrógrada” que había intentado reflejar la demandante presentándose como un bufete moderno y que premiaba a sus trabajadores estrictamente por sus méritos, independientemente de sus circunstancias sociales y culturales. En este contexto, la abogada de la parte demandada interroga a aquella secretaria enferma de SIDA que trabajó para uno de los socios, la cual reconoce no haber apreciado nunca en sus años de trabajo junto a dicho abogado un trato peyorativo hacia su persona por el hecho de padecer SIDA. Sin embargo, Miller, de nuevo caracterizado como un sagaz letrado, aprovecha la coyuntura para presionar a los demandados sobre las circunstancias en que se contagió esa trabajadora, revelando al jurado una muestra más de la discriminación sufrida por su cliente: mientras la antigua secretaria fue contagiada fortuitamente a través de una transfusión sanguínea, Beckett contrajo el virus fruto de un encuentro sexual con otro hombre al que apenas conocía; lo que a ojos Charles Wheeler, el veterano fundador de la firma, responde, prácticamente, a una “condena divina” por sus actos.

El punto final a esta trama de elevado contenido jurídico corresponde a la deliberación del jurado en la que resulta del todo concluyente la reflexión de uno de sus miembros en los siguientes términos: “Si tengo que enviar a territorio enemigo un avión de 350 millones de dólares... ¿a quién voy a montar en ese avión? ¿a un principiante cuyo rendimiento ha disminuido y sobre el que mis expectativas han menguado... o a mi mejor piloto?” Así, se hace evidente que, tras haber la parte demandante probado indicios más que razonables de discriminación, la demandada no ha sido capaz de fundamentar suficientemente la justificación objetiva de su decisión. Pues no parece sostenible la tesis de que fue la disminución en el rendimiento profesional de Beckett la que provocó del despido cuando le habían confiado, nada menos, que el pleito más importante de la firma. Y, por todo

ello, el jurado falla a favor de Andrew Beckett, reconociendo el carácter discriminatorio de su despido.

Antes de proyectar el dictamen judicial, conviene recordar al alumnado cuáles hubiesen sido las consecuencias de un despido declarado nulo por su carácter discriminatorio en nuestro país: readmisión del trabajador en su puesto de trabajo y abono de los salarios de tramitación; además de una posible indemnización adicional derivada de la propia discriminación o violación de derechos fundamentales. Por su parte, el ordenamiento americano no prevé la reincorporación del trabajador, sino una sanción de carácter económico y que en el caso relatado en el film se estructura en distintos niveles: en primer lugar, una indemnización del daño patrimonial por los salarios atrasados y la pérdida de beneficios de 143.000 \$ y una indemnización por daño no patrimonial derivado de la angustia mental y humillación de 100.000 \$. Pero, además, el juez condena al empresario al pago de una condena punitiva de 4.782.000 \$ con la finalidad de, además de compensar el daño de la víctima, sancionar al autor del ilícito, infringir un castigo ejemplarizante y premiar al recurrente que con su determinación contribuye a la afirmación de la legalidad.⁹

En fin, parece que no habría mejor modo de concluir la sesión lectiva conducida a través de la proyección de la película “Philadelphia” que con un debate participativo con los alumnos en el que se tuviese ocasión de valorar los interesantes aspectos jurídicos y sociales que se reflejan en la obra.

BIBLIOGRAFÍA

CARDONA RUBERT, M. B., CABEZA PEREIRO, J.: *Políticas sociolaborales*. Cizur Menor, Navarra (2014): Civitas.

CASAS BAAMONDE, M. E.: “Sobre las exigencias de una metodología funcional y crítica en la enseñanza del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *II Jornadas Hispano-luso-brasileñas de Derecho del Trabajo*. Madrid (1985): IELSS.

ESTEVE SEGARRA, A.: “El método del caso como estrategia didáctica: el objetivo de caminar hacia la utopía de una enseñanza participativa”, comunicación presentada a la Jornada sobre la enseñanza del Derecho del Trabajo en el Espacio Europeo de Enseñanza Superior (disponible en <http://www.aedtss.com/images/stories/Esteve.pdf>).

⁹ LOY, G.: “Philadelphia”, cit., pp. 196-198.

LOY, G.: “Philadelphia”, en AA.VV.: *El Derecho del Trabajo en el cine*. Murcia (2015): Ediciones Laborum.

RIVERO LAMAS, J.: “La enseñanza del Derecho del Trabajo”, en AA.VV.: *II Jornadas Hispano-luso-brasileñas de Derecho del Trabajo*. Madrid (1985): IELSS.

SANGUINETI RAYMOND, W.: “El uso del cine como herramienta pedagógica para enseñar Derecho del Trabajo” (disponible en: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2014/11/22/el-uso-del-cine-como-herramienta-pedagogica-para-ensenar-derecho-del-trabajo/>).

ÍNDICE