

# Miseria y esplendor del modelo democrático de relaciones laborales

---

**Luis Enrique De La Villa Gil**

Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
Abogado. Of Counsel del Despacho Roca Junyent

## **SUMARIO**

*A) El Estado Social y Democrático de Derecho y los derechos fundamentales de las personas físicas y jurídicas.- B) El modelo democrático de relaciones laborales: a) Los derechos laborales individuales.- b) Los derechos laborales colectivos enraizados alrededor del derecho de libertad sindical.- C) El modelo democrático de protección social como pilar inexcusable del Estado de bienestar.-*

(...) por magia o sabiduría —arcana o burlona— se crearon mundos de esplendor y de miseria (...)

EMILIO ADOLFO WESTPHALEN (Lima, 1911-2001).

Ha vuelto la diosa ambarina, (Tijuana, México, Colección Molinos de Viento), 1988.

## A) EL ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO Y LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LAS PERSONAS FÍSICAS Y JURÍDICAS

1. El modelo democrático de relaciones laborales resulta, lógicamente, inimaginable en una sociedad sin democracia. No es, por tanto, una simple denominación sino una realidad exigente que, por ello mismo, deja con frecuencia el epígrafe sin contenido. Las sociedades más progresistas constituyen actualmente sus democracias como Estados sociales y democráticos de Derecho, cuyos presupuestos imprescindibles se contiene en el siguiente decálogo:

- 1º) La soberanía nacional reside en la comunidad o en el pueblo, de los que emana el poder del Estado. A la soberanía popular corresponde la aprobación, la derogación y cualquier modificación de la norma constitucional por la que se rige, así como la participación permanente en la vida pública. Tanto el Estado como los ciudadanos quedan sujetos a la Constitución y a las leyes que la desarrollan.
- 2º) El poder del Estado se fracciona en legislativo, ejecutivo y judicial, con órganos independientes, unos de otros, para realizar las correlativas funciones legislativa, ejecutiva y judicial.
- 3º) Los Tribunales de Justicia controlan efectivamente los actos de los poderes públicos y satisfacen las pretensiones de los particulares, juzgando y haciendo ejecutar lo juzgado bajo el principio inspirador de una tutela judicial efectiva. Estos o, en su caso, un Tribunal específico —normalmente denominado Constitucional— obligan a adecuar las leyes y los actos de los poderes públicos a la norma suprema.
- 4º) Las Administraciones Públicas se sujetan a la Constitución y a las Leyes parlamentarias, pudiendo realizar únicamente las actuaciones conformes con una y otras, que les hayan sido expresamente atribuidas.
- 5º) Se garantizan los derechos fundamentales o humanos, reconocidos en todas las Declaraciones universales de Derechos y, en su caso, en las de ámbito regional, de manera que puedan todos los ciudadanos disfrutar de ellos y realizar cualesquiera actos y negocios jurídicos que no estén expresamente proscritos por el ordenamiento legal.
- 6º) Se reconocen todos los partidos políticos, de las diversas ideologías, que respeten la Constitución y las Leyes.
- 7º) Se reconocen los sindicatos de trabajadores y de sus medios ineluctables de actuación típica —derechos de huelga y de negociación colectiva— para

la defensa de sus propios intereses y de los intereses de los trabajadores afiliados, con respeto a la Constitución y a las Leyes.

- 8º) Se reconocen las asociaciones empresariales para la defensa de sus propios intereses y de los de las empresas afiliadas, dentro de la Constitución y de las Leyes.
- 9º) Se diseña un modelo de relaciones laborales con un catálogo mínimo e inexcusable de derechos individuales y colectivos.
- 10º) Se otorga la prioridad de los objetivos sociales, materializada en el derecho a la protección social e inspiradora de la voluntad de expresar la riqueza nacional en beneficio de los menos dotados, limitando correlativamente los derechos de los que gozan de superioridad natural, social o económica, una concepción pues del Estado social como Estado de Bienestar Social.

2. Por aludir solo al ejemplo nacional menor conocido, en la Constitución Española vigente (CE), de 1978, el Estado social y democrático de Derecho se vincula con los arts. 9.2 y 10.1 de la propia carta magna. Conforme al art. 9.2 (...) «*corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*». Por su parte, de acuerdo con el art. 10.1 CE (...) «*la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social*». De todo ello ha de desprenderse la conclusión de que la cláusula del *Estado Social y Democrático de Derecho* significa un Estado comprometido a buscar las más altas dosis factibles de bienestar social para todos, a través de procedimientos democráticos basados, instrumentalmente, en la representación y participación y, sustancialmente, en la dignidad de la persona y sus derechos inviolables, así como en la pacífica convivencia de la comunidad.

## B) EL MODELO DEMOCRÁTICO DE RELACIONES LABORALES

3. Este modelo de relaciones laborales se contrapone con el que puede denominarse “modelo autoritario”, no anclado en la soberanía popular sino en la voluntad arbitraria de la persona o personas que detentan el poder. Desde la mentalidad occidental se trata de un modelo viciado en su origen por el sistemático sacrificio de los derechos fundamentales o humanos y, en el área laboral, por el condicionamiento de los derechos de libertad sindical, huelga y negociación colectiva a las conveniencias del poder constituido, derechos que no pocas veces son desplazados por sucedáneos de hechura diversa. A veces los trabajadores individuales obtienen en el seno de estos modelos autoritarios prestaciones laborales y sociales satisfactorias, pero estas ventajas conviven con un paternalismo evasivo de dos velocidades que solo controla quien lo ejerce. Por eso la suplencia de cualquier modelo autoritario por otro democrático se considera un avance cualitativo, cualesquiera sean los

problemas que haya de afrontar éste y la frecuente irresolución de los mismos. En los dos casos que nos resultan más próximos, la transición española de un modelo a otro se produjo con la muerte de Francisco Franco (1892-1975), en tanto que en el Perú, según reciente informe de Carlos Blancas Bustamante<sup>1</sup>, tuvo lugar con la caída de Alberto Fujimori (1938) en el año 2000.

4. Desde la perspectiva de una valoración cuantitativa, el modelo democrático de relaciones laborales no responde a uniformidad alguna en cuanto a los contenidos, coincidiendo la realidad social comparada con una verdadera escalera cuyos peldaños coinciden con los distintos sistemas nacionales. Es fácil contrastar esta afirmación con una serie de ejemplos positivos, que serviría para comprobar que ni siquiera los modelos más evolucionados son iguales sino que entre ellos se abren disparidades considerables.

Por un lado, las grandes decisiones en estos modelos se adoptan democráticamente, pero la democracia no presupone que todas las ideologías representadas condicionen aquéllas, aunque intervengan dialécticamente en su elaboración, cuando las elecciones generales han otorgado el poder a una única o a determinadas opciones ideológicas.

De otro lado, el consenso entre las distintas fuerzas políticas y sociales es sin duda un ideal, pero no es desde luego ni un presupuesto ni una consecuencia inevitable de los modelos democráticos de relaciones laborales, aunque si lo sea la exigencia del diálogo social.

En tercer lugar, cualquier modelo democrático de relaciones laborales, por muy asentado que se halle, queda siempre afectado por la situación económica del país que lo tenga establecido. Esta ha sido, por cierto, una terrible experiencia a partir del año 2008, cuando la crisis universal, de proporciones olvidadas desde finales de la década de los veinte, ha supuesto grandes recortes y restricciones en los derechos laborales y sociales de un altísimo número de trabajadores y de ciudadanos en todo el mundo.

Y aún habría que anotar una circunstancia que puede ofrecer dos grandes casos reales entre los modelos democráticos de relaciones laborales, uno aquel en el que los presupuestos teóricos coinciden con su desenvolvimiento práctico y otro, en las antípodas, en que esa coincidencia no se observa sino que se rompe con repetidas excepciones, andando por un lado lo que la ley preceptúa y por otro lo que ocurre en la calle.

En resumen, un modelo democrático de relaciones laborales se ofrece en todo su esplendor cuando, en el nivel cuantitativo alcanzado en cada caso, se gobierna con la intervención efectiva de todas o la mayor parte de las fuerzas políticas

---

<sup>1</sup> “Cambios legislativos y jurisprudenciales en materia de Derecho del Trabajo en el periodo 2000-2015”, *apud*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *Anuario 2015. Legislación iberoamericana en el siglo XXI* (Coord. Óscar Hernández Álvarez), 2016, pp. 203-216; consta en la p. 213 la colaboración prestada por Diego Campos Skamperle.

y sociales porque el diálogo conduce a la generalización de soluciones consensuadas. Cuando, hasta en los peores momentos de la coyuntura, los sacrificios imprescindibles se acotan temporalmente y se relativizan distribuyéndolos entre todos los ciudadanos, sin cargar las consecuencias de la crisis en los más débiles y con menores posibilidades de autodefensa. Y, en definitiva, cuando la ley no es la mera transcripción de otras legislaciones tomadas como modelos óptimos, o de los parámetros recomendados por las organizaciones internacionales, sino cuando consiste en mandatos nacidos por y para las necesidades primarias del país, cumpliéndose luego en sus propios términos.

Contrariamente la miseria del modelo democrático de relaciones laborales asoma cuando una determinada fuerza política, obtenido el poder con legitimidad democrática, adopta la denominada política del “rodillo”, imponiendo su criterio ideológico a todas las demás, con las nefastas consecuencias que ello suele tener a medio plazo. O cuando la coyuntura adversa se aprovecha para romper el equilibrio de las normas laborales, acreciendo el poder de disposición de los empresarios y reduciendo, correlativamente, el poder de control de los órganos de representación de los trabajadores y la cuantía de sus derechos. Y, desde luego, nos instalamos en el terreno de la miseria institucional cuando los mandatos legales no pasan de papel mojado produciéndose un distanciamiento irrecuperable entre la teoría y la práctica, siendo incapaces los órganos estatales administrativos y judiciales de corregir esa patología.

### **a) Los derechos laborales individuales**

5. En la imposibilidad de aludir en una conferencia inaugural a todos los derechos laborales individuales, e incluso ante la imposibilidad de referirse a cualquiera de ellos con la profundidad que requeriría un debate técnico ante auditorio de tan elevada calificación jurídica, voy a referirme exclusivamente a los tres momentos cronológicos básicos de cualquier relación laboral: su nacimiento, su desarrollo y su extinción.

El nacimiento de la relación de trabajo se produce, salvo en supuestos excepcionales, mediante la celebración de un contrato de trabajo. Este contrato puede ser temporal, de duración variable, más o menos larga, o indefinido, sin predeterminación extintiva, extinción que no dependerá del tiempo transcurrido sino de la presencia de causa legal suficiente. El modelo democrático de relaciones laborales es compatible con esa dualidad contractual y la demonización apriorística de la contratación temporal carece de fundamento serio. Lo que no es aceptable en el modelo democrático de relaciones laborales es que el contrato temporal se utilice, encadenadamente, para evitar que el trabajador adquiera estabilidad en su empleo.

6. En el desarrollo de la relación laboral son tres los derechos relevantes: la renta de trabajo, el tiempo de trabajo y la modificación de las condiciones de trabajo. El modelo democrático de relaciones laborales exige que la regulación básica, o el suelo, de esos tres derechos se establezca en la ley, dejando un amplio

margen regulatorio a la negociación colectiva, a través de la cual pueden fijarse los techos para la categoría profesional, a su vez alterables *in melius* por el cauce de la contratación individual.

Un modelo democrático de relaciones laborales no puede aceptar que el suelo de la renta de trabajo no sea suficiente para atender a las necesidades de subsistencia de una familia de tamaño medio, pues no parece razonable que el empresario de los trabajadores deba correr con el coste de una familia de tamaño excepcional, cuyas necesidades deben ser atendidas, o al menos aliviadas, por los sistemas de protección social.

El tiempo de trabajo exigible al trabajador, a cambio de la renta de trabajo básica, ha de ser limitado no solo en coherencia con ese importe sino con los requerimientos fisiológicos de un descanso suficiente. En esta materia las normas de la OIT, para los países que las ratifiquen, que suelen ser una mayoría de los miembros de la misma, ya establece una jornada máxima y unos descansos —diario, semanal y anual— mínimos. Se trata de regulaciones imperativas —generalmente coincidentes con los estándares de las leyes internas— no alterables *in peius* por la autonomía de la voluntad, ni colectiva ni individual. Todo lo contrario ocurre cuando la negociación colectiva reduce el máximo legal de la jornada de trabajo o amplía el mínimo de los descansos de referencia.

A su vez, en cualquier modelo democrático de relaciones laborales las leyes han de poner límites a la potestad empresarial de alterar sobrevenidamente las condiciones de trabajo, ya afecte la modificación a las funciones exigibles, al lugar de realización de la actividad laboral o a cualquier otro derecho reconocido al trabajador por ley, convenio colectivo o contrato individual. Pero, a la vez, el cambio de las circunstancias en las que nació la relación laboral, o en las que se fijaron las condiciones de trabajo, obliga a proyectar al ámbito de las relaciones laborales las cláusulas jurídicas *rebus sic stantibus* y de la excesiva onerosidad sobrevenida, puesto que el ordenamiento laboral presenta numerosas e importantes particularidades respecto del ordenamiento jurídico general, pero no constituye un compartimento estanco respecto del mismo. Lo normal es que la ley obligue a seguir unos procedimientos modificatorios, con intervención de los representantes de los trabajadores, concediendo la última palabra a las instancias judiciales si entre el empresario promotor de la modificación y los representantes de los trabajadores no se puede cerrar un acuerdo.

7. En la extinción de la relación laboral, el modelo democrático de relaciones laborales ha de tasar las causas por las que el contrato de trabajo puede romperse y cesar en sus efectos. Generalmente esa exigencia se resuelve por medio de listas en las que se incluyen tres grandes tipos de causas extintivas: automáticas, como la muerte del trabajador, dado el carácter personalísimo de la prestación laboral; bilaterales, entendidas como disenso corrector del consenso inicial que dio lugar al nacimiento de la relación laboral, instrumentado por acuerdo entre el empleador y el trabajador afectado; y causas unilaterales, que son desde luego las que originan

mayores problemas, tanto si dependen de la voluntad del trabajador, cuanto si dependen de la voluntad del empresario o empleador.

Un problema común a todas esas causas extintivas es el de sus efectos, en una triple dimensión: i) si dan o no lugar a una indemnización por la ruptura, entendida como una indemnización por daños y perjuicios y en caso positivo, en qué cuantía; ii) si, en el supuesto de las causas unilaterales, la adecuación a derecho de la extinción ha de ser declarada por una instancia judicial; iii) si esa extinción abre el derecho o no a alguna prestación social, fundamentalmente el derecho a una prestación de desempleo.

Puestos a seleccionar una cuestión problemática, seguramente la que plantea aspectos más espinosos es la obligación empresarial de readmitir en la empresa al trabajador indebidamente cesado en la misma, incluso tras la declaración de la ilicitud extintiva por una instancia judicial. El modelo democrático de relaciones laborales es compatible con soluciones distintas, incluida la de la no reposición *in natura*, sustituida por el pago de una indemnización. La vigente legislación española se sitúa en un punto intermedio: si un juez declara ilícito el despido por violación de la ley ordinaria (improcedencia), el empleador dispone de la opción de readmitir o de indemnizar al trabajador; pero si lo que el juez declara es la ilicitud del despido por vulneración de algún derecho fundamental del trabajador (nulidad), el empleador queda obligado a readmitir al trabajador si esa es la preferencia de éste.

### **b) Los derechos laborales colectivos enracimados alrededor del derecho de libertad sindical**

8. En tanto que el régimen de los derechos individuales puede ser relativamente próximo en el modelo autoritario y en el modelo democrático de relaciones laborales, el régimen de los derechos laborales colectivos es manifiestamente distinto en uno y en otro, puesto que la ausencia de democracia lleva invariablemente consigo la lesión de los derechos fundamentales y, muy en particular, del derecho de libertad sindical.

El derecho de libertad sindical es el derecho colectivo nuclear, en torno al cual se articulan todos los demás: el derecho de huelga, el derecho de negociación colectiva, el derecho de planteamiento de conflictos colectivos y el de la discusión y/o solución de los mismos mediante procedimientos pacíficos de composición y, junto a lo anteriores, uno último de naturaleza dispar, como es el derecho de representación de los trabajadores en las empresas. Algunos modelos democráticos de relaciones laborales excluyen del derecho de libertad sindical el derecho de asociación empresarial, reconducido al derecho general de asociación, aunque otros extienden aquel derecho nuclear a ambos tipos de organizaciones profesionales. En todo caso, el derecho de libertad sindical deja escaso margen de configuración legal puesto que es uno de los derechos fundamentales o humanos de mayor realce y, en tal sentido, pluri-regulado en todas las grandes declaraciones universales y regionales de derechos.

Sindicatos y organizaciones empresariales son los principales interlocutores sociales del Estado en materia de relaciones laborales. Con frecuencia consiguen acuerdos a tres bandas, a los que suele denominarse “pactos sociales”, caracterizados por materializar un punto de equilibrio entre los intereses defendidos por cada uno de los negociadores, a efectos, por ejemplo, de trazar las grandes líneas de la política social e incluso económica en un periodo de tiempo definido. Otras veces los acuerdos son simplemente bilaterales, Estado-sindicatos, Estado-asociaciones empresariales y Sindicatos-Asociaciones empresariales, llamados estos últimos en España acuerdos interprofesionales, con la misión principal de encauzar la negociación colectiva en las distintas unidades de negociación. Incluso el fracaso de las negociaciones que conducen a la celebración de cualquiera de estos acuerdos es siempre plausible porque implica buscar la concordia a través de las diversas formas del diálogo social.

El derecho de libertad sindical trae como consecuencia inevitable la pluralidad de las organizaciones sindicales. Cualquier dispositivo de los poderes públicos destinado a restringir o unificar esa pluralidad sindical es radicalmente incompatible con el modelo democrático de relaciones laborales. Cosa bien distinta es que los propios sindicatos celebren acuerdos de fusión o de unificación, lo que en la práctica no conduce nunca a la unidad sindical, sustituida cuando más por la unidad funcional, por las estrategias conjuntas para mejor oponerse a la fuerza de las asociaciones empresariales, cuya unidad suele ser mucho menos complicada.

Los modelos democráticos de relaciones laborales suelen destacar a uno o varios sindicatos sobre los demás, a los que se denomina “sindicatos más representativos”. Se trata de una condición que se obtiene diferenciadamente según el modelo nacional que se considere, y cuyos efectos consisten en disponer de facultades que no quedan al alcance de los sindicatos con representatividad inferior. En España, por ejemplo, los sindicatos más representativos extienden su representatividad a todos los trabajadores, con independencia de que estén o no afiliados a los mismos.

En cualquier modelo democrático de relaciones laborales el mayor enemigo del sindicato es el propio sindicato; enemigos no pequeños, pero en todo caso menores, son los empresarios y los propios trabajadores, sindicados o no. El sindicato no es ni bueno ni útil por el solo hecho de constituirse —aunque si es imprescindible que pueda constituirse en libertad— sino por sus actos y resultados. La incuria es el mayor vicio que afecta al sindicato cuyos líderes y órganos rectores descuidan sus verdaderas funciones para atender cualesquiera otros intereses distintos de los únicos respetables. Es también una inapropiada conducta la de aquellos sindicatos que se dejan arrastrar por la rutina, una rutina que puede afectar al modo de actuar, a la permanencia acrítica al frente del sindicato y en hacer lo que otras instituciones sociales y políticas permiten con su pasividad, transformando en cosa propia lo que antes era ajeno, o dando palos de ciego a troche moche. Pero por encima de esos riesgos se encuentra el de convertir el sindicato en un partido político, lo que no debe confundirse con la conveniente actuación política del sindicato, sin

cuyo ejercicio cualquier sindicato que se precie quedaría encerrado en su propia ratonera. El sindicato funciona mejor cuanto más independiente es de cualquier partido y la experiencia demuestra que incluso las «hermandades familiares» de partido y sindicato acaban como el rosario de la aurora. En el recto cumplimiento de sus funciones el sindicato no puede descartar a priori oponerse al Gobierno, a los partidos y, naturalmente, a aquellos otros sindicatos que, desde su propio posicionamiento sindical, actúen desviadamente de los objetivos paradigmáticos. Enemigo fiero del sindicato es también el líder narcisista situado a su frente, ese que antepone a cualquier otra actuación sindical la preocupación por salir en todas las fotos y sentarse en todos los sillones, a veces durante décadas seguidas. Porque lo importante para él es ser importante, aunque a nadie importe y para nadie, salvo para él, sirva.

El amarillismo más temido es el empresarial, lo que ocurre siempre que el sindicato termina por ser un zapato a medida de su conveniencia, intervenga o no en su creación, o solo le nutra de recursos<sup>2</sup>. El por qué se le bautice como amarillo o con otro nombre —sindicato *de maison, di comodo, company unions*—, es lo de menos, porque lo único que cuenta es que esas organizaciones son cualquier cosa menos sindicatos. La penetración empresarial utiliza algunas veces métodos diversos, no rehusando la violencia cuando las circunstancias lo permiten, como canta el poeta Leandro Gay Pérez (1939) con excesiva crudeza narrativa (...) (...) *tú adelante con tus métodos, Toni/sin miramientos legalistas contra la morralla sindical/rómpeme todo movimiento de solidaridad/entre sus asociaciones/introduce elementos de disconformidad/envenena a los anarquistas/dispersa a esos miserables que van de colonia en colonia/que aquí tienes un jefe como Dios manda/con las espaldas muy anchas para echar a la mierda/a los abogadetes que me vengan con monsergas/los muy maricones con la consabida cataplasma/sobre el respeto debido a la dignidad de la persona (...)*

9. Los medios de acción del sindicato son, principalmente, los de lucha y los de negociación. Los primeros para reivindicar con argumentos, o con la dosis de violencia admitida por el ordenamiento legal, los derechos convenientes para los trabajadores afiliados y, por extensión, para los trabajadores en general. Poca discusión existe acerca de la primogenitura del derecho de huelga como arma defensiva y ofensiva del sindicato, un derecho inseparablemente unido al derecho de libertad sindical. De ahí que pueda afirmarse con rotundidad que el no reconocimiento del derecho de huelga desnaturaliza cualquier modelo democrático de relaciones laborales. Reconocido que sea derecho, no de modo testimonial, se abre una escala de posibilidades uno de cuyos puntos más altos se encuentra en el la Constitución Española de 1978, en la que el derecho de huelga se cataloga como un derecho fundamental de los trabajadores, equiparado por tanto en cuanto a rango y protección

---

<sup>2</sup> Ver Luis Enrique DE LA VILLA GIL y Manuel Carlos PALOMEQUE LÓPEZ, *Introducción a la Economía del Trabajo* (Debate), vol. I, 1978, p. 672 y, sobre todo, la *Addenda* (Debate), 1980, p. 98.

con los derechos más solemnes, como el derecho a la integridad física y moral, a la educación, a la libre expresión, a la intimidad, etc. Naturalmente el ejercicio del derecho de huelga ha de cohererarse con un nivel razonable de normalidad ciudadana, a cuyo efecto los modelos democráticos de relaciones laborales fijan listas de los servicios esenciales que han de garantizarse en todo caso, por medio de la prestación de servicios mínimos.

Algunos ordenamientos reconocen a los empresarios un paralelo derecho al cierre patronal o *lock-out*, aunque prevalecen los modelos democráticos de relaciones laborales en los que el ejercicio de ese derecho sufre fuertes condicionantes, admitiendo el cierre defensivo pero no el ofensivo. La explicación puede hallarse en el dato poco discutible de que el empresariado dispone de otros muchos medios para la defensa de sus intereses.

10. Inescindiblemente unido al derecho de huelga se sitúa el derecho de negociación colectiva de las condiciones de trabajo. Las variantes de los modelos democráticos de relaciones laborales en este punto son ciertamente intensas pero en todas ellas prevalecen unas características comunes que bien pueden resumirse en las tres siguientes: i) los convenios colectivos han de respetar las condiciones establecidas con carácter de mínimos por la legislación del Estado, de manera que esas condiciones mínimas pueden mejorarse pero no empeorarse por la autonomía colectiva; ii) las condiciones pactadas en los convenios colectivos se aplican a los trabajadores de las empresas afiliados a los sindicatos que hayan celebrado con ellas los convenios colectivos; en algunos ordenamientos se establecen mecanismos de extensión de esas condiciones de trabajo a todos los trabajadores de la misma categoría profesional e incluso en España los convenios pactados por asociaciones empresariales y sindicatos más representativos afectan a la totalidad de los trabajadores del sector o rama profesional de que se trate; iii) la naturaleza de los convenios colectivos sigue siendo una *vexata quaestio*, aunque mantiene lozanía la vieja construcción de Francesco Carnelutti (1879-1965), atribuyendo al convenio colectivo cuerpo de contrato y alma de ley. Junto a esa brillante construcción dogmática podría arriesgarse también otra montada sobre una doble paradoja: la figura del convenio colectivo es paradójica desde la perspectiva del derecho privado, al tratarse de un contrato que se aplica no solo a los contratantes sino a amplísimas colectivos de personas; pero a la vez es paradójica desde la perspectiva del derecho público, pues se trata de una verdadera norma no emanada de los poderes del Estado sino de los particulares.

Los modelos democráticos de relaciones laborales son compatibles con diversos controles de los poderes públicos sobre la negociación colectiva, uno importante para evitar desviaciones del derecho imperativo y otro de mucha trascendencia en épocas de coyuntura adversa para impedir subidas salariales excesivas que provoquen tensiones inflacionarias.

11. Al lado de los conflictos abiertos, con presencia de las medidas de fuerza que el ordenamiento jurídico acepte —una cuestión siempre polémica en su aplicación práctica, por ejemplo en el caso de los piquetes sindicales dedicados

a impedir la entrada al trabajo de aquellos trabajadores que no deseen participar en la huelga— tienen importancia creciente los conflictos pacíficos, sometidos a la decisión de los tribunales, si se trata de conflictos jurídicos o de interpretación, o a la decisión de órganos de composición amistosa, si se trata de conflictos económicos o regulatorios, ejerciendo unas veces funciones de conciliación o de mediación y otras de arbitraje, con posible dictado de laudos vinculantes. En esta materia la disparidad de las regulaciones es tan amplia que resulta fuera de lugar pretender siquiera una caracterización unitaria de los ejemplos comparados más singulares, aunque sí puede apuntarse la tendencia de la creciente importancia de los procedimientos de composición autónomos frente a los procedimientos de composición heterónomos.

12. Todos los modelos democráticos de relaciones laborales cuentan con dispositivos de interlocución colectiva en la empresa, formados por los propios trabajadores de la misma o por miembros de sindicatos externos. La OIT reconoce el que denomina doble canal de representación en la empresa, lo que se resuelve en la práctica por medio de la elección de uno de esos dos sistemas o por la acumulación de ambos. Las figuras de los Comités o Consejos de Empresa y de Delegados o Secciones Sindicales agotan prácticamente las tipologías al uso. Estos órganos, destinados a defender los intereses de los trabajadores en el lugar de trabajo y/o a adaptar las condiciones laborales legales y convencionales a las peculiaridades de cada empresa, se organizan de modos bien distintos de uno a otro ejemplo positivo, pero presentan la característica común de ejercer funciones de información activas (derecho a informar) y pasivas (derecho a ser informados) respecto de la titularidad de la empresa, suscribiendo frecuentemente con la misma acuerdos colectivos de la máxima utilidad para primar las singularidades de cada empresa a las del conjunto del sector al que pertenece.

### C) EL MODELO DEMOCRÁTICO DE PROTECCIÓN SOCIAL COMO PILAR INEXCUSABLE DEL ESTADO DE BIENESTAR

13. Dicen los poetas, hablando de la “necesidad”, que (...) *desde Adán, el hombre siempre ha tenido/para iguales dolores igual gemido:/en placeres y penas, por varios modos* (Federico Balart, 1831-1905).

El Hombre antiguo dura poco y el riesgo mayor es la pérdida violenta de la vida. No tiene tiempo para pensar más que en salvar el cuerpo de otros animales, incluidos sus congéneres. No es que no se conozcan peligros y daños espantosos, narrados en la *Eneida*, epopeya escrita por Virgilio (70-19 a.C.) para complacer al emperador Augusto (63 a.C-14 d.C.). Al entrar el piadoso Eneas en el Averno, guiado por la Sibila, observa que (...) *en el mismo vestíbulo y en las primeras galerías del infierno/habitan el Dolor y los Remordimientos;/allí moran asimismo las cerosas Enfermedades y la triste Vejez,/el Miedo, el Hambre —mala consejera— y la aterradora Miseria,/imágenes espantosas, y el Sufrimiento y la Muerte/y su hermano el Sopor morbos, y los perversos/Gozos de la mente, y en otro lado la mortífera Guerra,/*

los férreos lechos de las diosas benefactoras y la alocada Discordia,/ceñida de cintas ensangrentadas el cabello viperino (...) Sin embargo, no hay verdadero sentimiento de necesidad, confundida con la misma muerte.

El Hombre medieval está atenazado por el miedo a perder el alma. Le atemoriza el infierno —*perded toda esperanza al adentraros*, escribe Dante (1265-1321) en verso lapidario, aún más fuerte que su necesidad insatisfecha, remendada por la caridad intermitente, aunque los más hallan consuelo de los males pasajeros de la tierra en los bienes duraderos de la otra vida (...) *pues se va la vida apriessa/como sueño,/e los deleites d'acá/son, en que nos deleitamos, temporales,/e los tormentos d'allá,/que por ellos esperamos,/eternales* (Jorge Manrique, 1440-1479).

El Hombre moderno localiza en los mapas lugares maravillosos. En la tercera década del XVI, los hermanos Pizarro, Francisco (1478-1541), Hernando (1504-1580), Juan (c.1510-1536) y, sobre todo, Gonzalo (c.1510-1548), persiguen el País de la Canela y se extasían ante el paraje rico y bello de Hatun-Xauxa, en el reino de los Incas. Allá por 1567 compone Pieter Brueghel el Viejo (1525-1569) el famoso cuadro conocido como país de Cucuña o de Jauja, no lejano de aquel en el que existen ríos de leche, lagos de miel, lluvia de vino, en el que vuelan los gansos asados, los lechones cocinados penden de los árboles con un cuchillo clavado para su consumo inmediato y hasta los monjes se solazan sin recato.

El Hombre contemporáneo construye teorías para resguardarse, siempre grises —dirá Goethe (1749-1832) por boca de Mefistófeles—, en contraste (...) *con el verdor del árbol dorado de la vida*. El hombre se siente solitario, aislado, solo y lucha para sentirse libre e igual a los demás en una deseable sociedad solidaria (...) *la asistencia pública es una deuda sagrada. La sociedad debe procurar la subsistencia de los ciudadanos en situación de desgracia, bien procurándoles un trabajo, bien asegurándoles los medios de existencia a aquellos que no estén en situación de trabajar* (Declaración de Derechos Humanos del Hombre y del Ciudadano, 24 de junio de 1793, art. 21). Las cosas marchan lentas y el *Spleen* (1869) de Baudelaire (1821-1867) ironiza sobre los países en los que todo es *hermoso, abundante, tranquilo y honrado*.

**14.** Sin embargo, transcurren solo catorce años hasta que el canciller Von Bismarck (1815-1898) —pragmático, elitista y ambicioso, nada proclive a la clase obrera—, realiza la inversión característica de los políticos conservadores, un ten con ten con la *allgemeiner deutscher Arbeiterverein* y el *sozialdemokratische Arbeiterpartei*, para crear, en 1883, el primer seguro social conocido por la humanidad —*Krankenversicherung*—, fundiendo inteligentemente los genes de la beneficencia y del seguro privado.

Esa bola fragmentada y burocrática, pero de enorme fortaleza política, rueda y crece hasta que, sesenta años más tarde, tras el cataclismo de la segunda guerra mundial, encuentra unidad y fantasía de la mano del economista —atrabiliario y heteróclito— William Beveridge (1879-1963), inventor de la leyenda de la protección social integral, alejada por hipótesis del logos científico y capaz de poner en un brete a su Gobierno, sin medios para traducir en leyes las visiones de quien sería

llamado el *William de la gente*, cuyo Informe *Social Insurance and Allied Services* (1941) se agotó, visto y no visto, en los quioscos. Afirmaba que (...) *un momento revolucionario en la historia del mundo es un tiempo para revoluciones y no para componendas* (...) y prevenía contra cinco gigantes malignos —la enfermedad, la invalidez, la ignorancia, la pobreza y la ociosidad—, para cuyo empequeñecimiento los antídotos habían de ser la sanidad, la seguridad social, la educación, la vivienda y el pleno empleo. En verdad, tienta lucubrar que bien podría Beveridge haberse inspirado en el siniestro pasaje de la *Eneida* virgiliana anteriormente reproducido. Sin embargo, la frase —compendio deslumbrante de la nueva idea-fuerza— salió del agudísimo Winston Churchill (1874-1965), repetida luego hasta el aburrimiento (...) *hay que proteger al hombre desde la cuna hasta la sepultura* (...)

Vienen luego —tras las Constituciones programáticas de Querétaro (1917), Weimar (1919) y, en lo que toca a España, la republicana de 1931— las que incluyen compromisos vinculantes apegados a los Estados sociales y democráticos de Derecho, para suministrar al ciudadano el calor suficiente. Eran los años en los que Theodore Roethke (1908-1963) ponía en circulación un interrogante pavoroso (...) *¿qué es el infierno sino un corazón helado?* (...)

A partir de ahí, todo ha sido copia en todos los países del mundo, incluidos los más punteros. Primero la adaptación y expansión de los seguros sociales dispersos, luego los programas de unificación de aquéllos bajo la usual denominación de seguridad social y, finalmente, la copia generalizada de las Constituciones sociales en un alto número de naciones. La tardía Constitución española de 1978 —tras cuatro décadas de franquismo— bebe en esas fuentes, manando algunos de sus más importantes preceptos (los artículos 1.1<sup>3</sup> y 9.2<sup>4</sup>) de los arts. 20.1 de la *Grundgesetz* de Bonn (1949) y del artículo 3, párrafo segundo, de la *Costituzione italiana* (1947), respectivamente. Estas Constituciones, y las Declaraciones universales y regionales en las que se inspiran, apuntalan un modelo de protección social para la atención de la enfermedad, la falta de recursos y de cualquier otra necesidad sentida, los grandes bienes elegidos, en 1941, por el compositor y pianista argentino Rodolfo Sciamarella (1902-1973), para poner letra a la célebre canción sobre las tres importantes cosas que hay en la vida —*salud, dinero y amor*— de modo que (...) *el que tenga estas tres cosas que le dé gracias a Dios*. He ahí el soporte técnico del Estado democrático del bienestar, de Cucaña o de Jauja, del que desconfiarán los poetas de inmediato, hablando contrariamente del viaje al País de los Enanos (...) *os arrojarán las sobras del banquete,/los restos del festín, las migajas./Conformes con la ración mezquina, vais/sonriendo muy contentos/con la sonrisa de los neutros/que duermen sin remordimiento porque piensan/que el mundo está bien hecho:/este arriba y aquel abajo(...)/en las cúspides están las cajas fuertes/llenas del sudor de los*

<sup>3</sup> ... “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político” (art. 1.1).

<sup>4</sup> Reproducido *supra*, marginal 2.

*inocentes./Debajo estáis vosotros, casta de enanos./sosteniendo la injusticia* (Celso Emilio Ferreiro, 1914-1979).

Dejemos en la penumbra si no alcanzaron a comprender, o comprendieron demasiado, las posibilidades a que podía dar lugar un modelo combinado y coordinado de tres bienes óptimos, la protección contra la enfermedad (*salud*), contra la falta o insuficiencia de recursos (*dinero*) y contra toda otra necesidad (*amor*). La primera función protectora suele correr a cargo de los servicios sanitarios, la segunda a cargo de las prestaciones económicas de la seguridad social y la tercera a cargo de dispositivos generalmente concurrentes de asistencia social, la más excelsa de todas por su voluntad de llegar allí donde los otros dos no llegan. Ningún obstáculo de fondo existe para que esas tres funciones de aglutinen en un sistema unitario, pero lo cierto es que las Declaraciones Universales y las Constituciones nacionales prefieren delimitar las tres funciones como exigencias distintas del Estado social y democrático de Derecho, fundamentalmente porque la acotación profesional del ámbito subjetivo de los sistemas de seguridad social no armoniza con la vocación universal de las funciones sanitaria y asistencial. Buenos ejemplos ofrecen nuestras respectivas Constituciones. La peruana de 1993 dedica a la salud los arts. 9 y 11, a la seguridad social los arts. 10, 11 y 12 y a la asistencia social el art. 4, párrafo primero, a salvo de otras inevitables concordancias. Por su lado, la española de 1978 destina a la salud el art. 43, a la seguridad social el art. 41 y a la asistencia social los arts. 39, 47 y 50. La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948 ofrece separadamente los derechos a la salud (art. 25), a la seguridad social (art. 22) y a la asistencia social (arts. 16.3 y 25). Una delimitación ésta que se concreta más todavía, dieciocho años después, en el Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, donde se vuelve a acoger disgregadamente el derecho a la salud (art. 12), el derecho a la seguridad social (art. 9) y el derecho a la asistencia social (art. 10 y 11).

15. El modelo democrático de relaciones laborales no contiene el modelo democrático de protección social puesto que sus ámbitos de aplicación no son coextensos. El ordenamiento laboral sigue anclado en una determinada categoría de trabajo, el que se sujeta a los requisitos de la dependencia y de la ajenidad, de manera que quedan fuera de él otras muchas categorías de trabajo, desde luego el que se presta por cuenta propia, pero también, frecuentemente, en el derecho laboral comparado, el trabajo por cuenta ajena de los funcionarios y empleados públicos civiles y militares, de los empleados del hogar, de los ejecutivos de alta dirección, gobierno o consejo, de ciertos artistas, de ciertos deportistas, etc. Esa limitación del ámbito subjetivo del modelo democrático de relaciones laborales queda superada por las funciones universales, destinadas a toda la población, del modelo democrático de protección social. E incluso, el ordenamiento de la seguridad social, tradicionalmente reservado a la población activa, ofrece una cobertura extensiva a muchos más millones de personas que los que alberga el ordenamiento laboral.

Lo que sí han de estar estos dos modelos es debidamente coordinados, puesto que uno y otro confluyen a conseguir el mayor grado posible de bienestar social. Las prestaciones sociales, de salud, dinero y amor, constituyen la plataforma más visible del Estado del bienestar, pero como preceptúa con mucho rigor el art. 22 de la Constitución peruana de 1993, también (...) *el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona*. Pero bienes materiales y prestaciones sociales sin derechos humanos no supera la sociedad paternalista, sujeta a los humores del gran padre blanco; y derechos humanos reconocidos, sin un mínimo de bienes materiales y prestaciones sociales efectivas, no traspasa la línea propositiva. El objetivo último de las sociedades constituidas como Estados sociales y democráticos de Derechos es conseguir el mayor grado de bienestar social, como expresa brillantemente el art. 2.22 de la misma Constitución peruana de 1993 (...) *toda persona tiene derecho (...) a la paz, a la tranquilidad, al disfrute del tiempo libre y al descanso, así como a gozar de un ambiente equilibrado y adecuado al desarrollo de su vida (...)*

**16.** Contar con una renta periódica obtenida del trabajo, en cualquiera de sus formas —por cuenta ajena o por cuenta propia, esfera pública o privada, sector primario, secundario o terciario, etc.—permite atender las necesidades elementales de su perceptor. Presupuesto cuantitativo de las sociedades del bienestar es que el suelo de esas rentas sea suficiente para que tales necesidades elementales cumplan un catálogo mínimo indispensable, a saber, el de alimentarse, alojarse, educarse y divertirse con dignidad.

La alimentación debe cumplir las exigencias nutricionales de una dieta equilibrada, en el sentido de que todos los residentes puedan seguirla conforme a las costumbres y cultura del lugar, a lo que se unirá la libertad de cada para dedicar los recursos disponibles a los gustos y preferencias personales. Pero no cabe bienestar social si grandes porcentajes de la población no están dotados para consumir las proteínas, los hidratos de carbono, las grasas, las vitaminas y los minerales indispensables. Y aunque no se viven ya los tiempos en los que los agentes de la autoridad controlaban si las madres amamantaban convenientemente a los futuros soldados del imperio, los poderes públicos no pueden desentenderse del control alimenticio y nutricional de los ciudadanos.

El alojamiento ha de tener las condiciones de superficie mínima por cada persona que habite en él. Debe disponer de las comodidades consideradas normales en los países desarrollados: agua corriente caliente y fría, energía por gas, electricidad o equivalente, sanitarios básicos y ventilación. Al menos un porcentaje no simbólico y creciente de las viviendas debe contar con ascensor o elevador, con los dispositivos destinados a salvar los obstáculos que impiden a los ancianos y a los discapacitados —permanentes o temporales—, el acceso a las mismas.

Tanto en la alimentación como en el alojamiento las sociedades del bienestar han de propiciar la existencia de un amplio abanico de productos, calidades y precios, de modo que incluso las rentas más bajas estén en condiciones de alimentarse y alojarse con decoro. Fallará éste cuando amplios porcentajes de la población no

cuenten con rentas suficientes para una alimentación equilibrada, sufran los rigores del hambre o del frío y no se diga nada si han de enfrentarse a la privación de un techo, lo que, aunque ocurre por desgracias, es incompatible con los avances introducidos en la sociedad contemporánea. A tal fin ha de compatibilizarse el derecho del propietario de la vivienda a recibir la renta fijada por el arrendamiento de la misma, o el derecho del prestamista hipotecario a la devolución periódica de lo prestado, con el desarrollo de servicios sociales que cubran las necesidades perentorias y eviten situaciones de desamparo extremo con la negra estampa del desahucio.

La educación debe operar en dos direcciones. Una referida a la certeza de que los padres cuentan con los recursos mínimos que aseguren que sus hijos reciban una educación básica, sin que se les prive de ella por la urgencia económica de lanzarlos —precipitada, cuando no ilegalmente— al mercado de trabajo, con perjuicio posiblemente irreversible de competir luego en el mismo. Pero también en otra dirección, se refiere al derecho de los padres y de los ciudadanos adultos, de atender permanentemente su formación y su reciclaje profesional. En esas dos direcciones hay que contar, naturalmente, con los dispositivos de igualdad de oportunidades que las sociedades del bienestar no singularizan en cada familia sino que generalizan por medio de los recursos públicos ofrecidos de manera combinada, como ayudas al mérito y a la necesidad de los ciudadanos.

Finalmente, las rentas disponibles deben asegurar el disfrute del ocio, a lo que contribuyen las sociedades del bienestar con las variadas propuestas culturales y recreativas de todo orden, en las que convergen (...) *los caminos de la historia, el arte, la antropología cultural y la filología (...)* especias, ramos, condimentos,/ingredientes de la esperanza (Pilar Paz Pasamar, 1933). En la diversión entra, en buena dosis, el deporte de soñar con el portugués José Fontinhas, más conocido por su seudónimo Eugénio de Andrade (1923-2005) (...) *tenían como toda la gente/el milagro de cada día/resbalando por los tejados,/y ojos de oro/en los que ardían/los sueños más extraviados (...)*

17. A falta de renta por inexistencia o insuficiencia del trabajo las sociedades del bienestar han actuado dispositivos supletorios sin los cuales queda en entredicho su mismo reconocimiento. La inexistencia del trabajo no solo es la causa de un gravísimo problema económico, sino el origen simultáneo de un todavía más grave problema social, porque a la ausencia de renta se une el tedio irremediable que acompaña al no saber qué hacer, a ese dar vueltas de peonza sobre la nada, más cruel que los trabajos más ingratos por su dureza o por su rutina. De modo que ningún ciudadano puede quedar desprovisto de una renta mínima de subsistencia, a cuyo efecto es indiferente el tipo de prestación que asegure la renta y la fuente que la financie. La prestación más habitual es la prestación de desempleo, total o parcial, siempre de duración limitada, no solo por exigencias de orden financiero sino por la necesidad de que la situación de ausencia involuntaria del trabajo sea lo más breve posible, habida cuenta de que el derecho al trabajo integra el catálogo de los derechos humanos. En cuanto a la fuente la renta suele provenir de los

dispositivos asistenciales del Estado, por lo que deben evitarse los condicionamientos excesivos para el acceso a dicha renta mínima, aunque resulta inviable la eliminación de todos ellos, el principal de los cuales será siempre la comprobación de la falta o de la parquedad de otra renta compatible hasta el nivel establecido. El art. 75 de la Constitución danesa de 1953, presta un ejemplo arquetípico de la combinación de las rentas salariales y de las rentas asistenciales alternativas (...) *con el fin de garantizar el bienestar general, todo ciudadano apto para trabajar debe tener la oportunidad de trabajar en condiciones susceptibles de asegurar su sustento (...) cualquier persona que no esté en condición de asegurar su sustento y el de los suyos, y que no se encuentre a cargo de otras personas, tiene derecho a la asistencia de las autoridades, a condición, sin embargo, de que se someta a las obligaciones prescritas por la ley (...)* Un precepto del que comprueba su estricta observancia todo el que lo quiera observar, *en situ*, por sí mismo.

**18.** En un sistema de economía de mercado es inevitable, y a veces imprevisible, sufrir crisis periódicas, debido a la pluralidad de causas que concurren a desencadenarlas. Pero esas crisis no han sido capaces hasta ahora de eliminar los signos identificadores de las sociedades del bienestar, aunque transitoriamente determinados derechos padecen rebajas y recortes, recuperados eventualmente cuando la fase del ciclo económico resulta más, o muy, favorable. A nadie se le ha ocurrido desandar el camino recorrido renunciando a las consolidadas sociedades del bienestar, y solo se han buscado los mejores modos de adaptar un logro histórico irreversible a las nuevas circunstancias económicas. No faltan quienes defienden que todas las crisis son un arma de dos filos: de un lado, traen consigo sufrimientos de la población pero, de otro, sirven para poner en marcha dispositivos correctores de los problemas y hasta para reforzar derechos sociales, tomando como ejemplo las políticas del presidente Roosevelt (1882-1945) frente a los efectos del crack del veintinueve: ampliación de la protección a los parados, reducción de la jornada, fijación de mínimos salariales y estímulo de la negociación colectiva. Un filósofo de la categoría de Karl Popper (1902-1994) ha resumido admirablemente la situación (...) *nuestro mundo libre ya ha eliminado casi, si es que no lo ha hecho del todo, los grandes males que con anterioridad han maltratado la vida de los hombres (...)*

De manera que la crisis de las sociedades del bienestar, no desbarata la anterior relación entre el Estado y la sociedad, sino que impone la urgencia de adaptarse, por el tiempo que sea preciso, a las nuevas circunstancias. Es cierto que hay predicciones muy pesimistas ante el nuevo imperio de las tecnologías, augurando el fin del trabajo masivo (Jeremy Rifkin, 1943), pero es más realista quedarse con el vaticinio optimista que formula el profesor de sociología de la Universidad de Oxford, Albert Henry Halsey (1923-2014), afirmando que (...) *la microinformática en particular y la tecnología en general podrán permitir a todas las poblaciones del globo vivir en la abundancia, asegurar una producción material que sobrepasará todo lo que se puede soñar, instaurar una democracia de los ocios, eliminar los trabajos penosos y dar al Estado protector recursos masivos que le permitan desempeñar un papel benefactor, ciertamente más complejo (...)*

Situarse en la posición contraria es dudar, en definitiva, de la capacidad del hombre para superar cualquier problema que la vida en sociedad le haya planteado sucesivamente, lo que queda desmentido por la historia. Bien está que los poetas llamen la atención y pongan el dedo en la llaga con su poesía tremendista, con versos tan agudos como estos que señalan (...) *el vacío general de todas las cosas/ La ingravidez de la democracia, la ingravidez/de los parlamentos europeos/(...) La ingravidez del capitalismo: la severa vanidad/de un automóvil, de un edificio, de unos zapatos nuevos/(...) El vacío en las reuniones del G-8, legislando/sobre la nada y sobre los pobres y los enfermos/La ingravidez de los Rollings Stones, una vez acabado/el concierto la gente regresa a pisos escuálidos en transporte/público,/en ordenadas y cívicas ciudades occidentales/El vacío de la riqueza, su funesta materia inorgánica/La ingravidez de la ONU/El frío de la ancianidad de Margaret Thatcher/La insignificancia de España/(...) El frío de las vísceras de los Reyes y de los Presidentes de todas las Repúblicas/(...) El frío del alcoholismo, última luz del mundo/(...) El vacío de las Navidades/(...) La ingravidez de la Unión Europea/El vacío de todos los salarios del universo/(...) La insignificancia de los libros de Historia/(...) El vacío de la enfermedad/(...) El frío de la disfunción eréctil, el vacío de la sequedad vaginal* (Manuel Vilas, 1962). Compartibles siempre que se conviertan en un estímulo para romper la pereza y la rutina, para proseguir la fascinante y vencedora lucha del hombre contra las adversidades de todo género.

19. Como las sociedades del bienestar reconocidas en el mundo occidental, y más raramente en el oriental, son numerosas, es imposible encontrar en todas ellas la misma dosis de bienestar, las mismas ventajas o prestaciones ofrecidas a los ciudadanos. Superado el mínimo económico por bajo del cual el bienestar no se manifiesta —renta de trabajo suficiente para una alimentación, vivienda, educación y ocio dignos, cuidados sanitarios suficientes y protección reforzada de los colectivos más débiles e indefensos— es realista distinguir niveles o grados de bienestar. Porque la uniformidad no se conoció siquiera en los años en los que las sociedades del bienestar se consolidaron merced a la concurrencia de los acontecimientos históricos típicos —sobre todo las dos guerras mundiales, entre 1914 y 1945 y muy significativamente el Plan Marshall—, ni menos todavía puede buscarse ahora una vez que el paso de los años ha introducido plurales elementos de dispersión en unas y en otras, tales como las crisis mejor o peor capeadas, la intensidad de la globalización, la diversidad cultural de los residentes, la pirámide demográfica, las exigencias del medio ambiente (...) Para clasificar las sociedades del bienestar de mejor a peor, o viceversa, no son útiles las tipologías basadas en tipos o en modelos, excesivamente voluntaristas e incompletos. La más añeja de Richard Morris Titmuss (1907-1973), contraponiendo los Estados de bienestar residual, industrial e institucional, artificiosa desde su nacimiento, es manifiestamente anacrónica en la actualidad. La más divulgada del economista belga André Sapir (1950), basándose probablemente en los tres mundos del capitalismo del bienestar de Gøsta Esping-Andersen (1947), ofrece cuatro modelos: el nórdico (Dinamarca, Finlandia, Islandia, Noruega, Países Bajos y Suecia), el continental

(Alemania, Austria, Bélgica, Francia y Luxemburgo), el anglosajón (Gran Bretaña e Irlanda) y el mediterráneo (España, Italia, Grecia y Portugal). Una mínima profundización en las características que se asignan a cada uno de ellos muestra de inmediato la artificialidad de esa delimitación, aunque puedan encontrarse desde luego afinidades de orden geográfico, histórico e incluso sociológico entre los países así agrupados. De otro lado, la tipología es muy incompleta al dejar fuera a trece Estados de la Unión Europea y a todos los de otros continentes.

La medición del grado de bienestar en el medio centenar de sociedades occidentales que más lo comparten, ha de hacerse necesariamente por grados, resultantes de la comparación de una serie de datos contrastables, por un lado los *positivos* —el PIB, la renta per capita, la competitividad económica, el empleo, el gasto público en protección social, el gasto público en educación, el desarrollo humano o riesgo de la vulnerabilidad personal, la felicidad o satisfacción con la vida, la esperanza de vida al nacer las mujeres, la esperanza de vida al nacer los hombres, la vivienda de renta reducida o gratuita— y por otro los *negativos* —la pobreza y la exclusión social, la desigualdad en la distribución de la renta, la desigualdad de género, la violencia de género, la erosión del medio ambiente por emisiones de dióxido de carbono, las tasas de desempleo, el trabajo parcial por no conseguir el trabajo a tiempo completo, la inactividad juvenil sin estudiar ni trabajar (*ninis*), el abandono escolar, la población reclusa, los homicidios cometidos, los suicidios habidos, los gastos militares y, como no, la suciedad y zafiedad de los comportamientos y de las costumbres— de las que apenas alguna sociedad ha logrado liberarse, bajo el socorrido expediente de pensar, cual Paul Sartre (1905-1980), que (...) *el infierno es el Otro*. El efecto inevitable de la combinación de esa treintena de variables produce el ranking de las sociedades, las clasifica jerárquicamente de superior a inferior bienestar, lo que no justifica la exigencia del nivel más alto para la categorización cualitativa, de la misma manera que no se descalifica a un automóvil por el hecho de no ser un Rolls-Royce, o a un poeta por no alcanzar en sus versos la excelencia mística de los de Juan de Yepes (1542-1591), más conocido como San Juan de la Cruz.

20. He aquí un planteamiento moderno de las relaciones laborales y sociales con elementos sobrados para una discusión provechosa y para la obtención, posiblemente, de algunas conclusiones básicas entre las muchas posibles que pudieran alcanzarse. En todos esos elementos navegan factores de esplendor y de miseria, en buena medida coextensos con el altruismo y el egoísmo humanos. El reto está, por consiguiente, en aumentar los primeros y desterrar progresivamente los segundos. Se puede expresar de muchas maneras, por qué no recordando los versos profundos de la limeña Blanca Varela (1926-2009) (...) *hoy me despierta/con su delgado resplendor abstracto la esperanza/la oscuridad del naufragio/se escapa como un gato por la ventana/y alguien vuelve/sí/alguien vuelve desvelado y sin prisa/con un pequeño rectángulo de eternidad entre las/manos (...)*