

## LA CONFRONTACIÓN DE MODELOS SOCIALES EN EL CAMBIO DE SIGLO

**Antonio Ojeda Avilés**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Sevilla*

---

### EXTRACTO

Las dificultades del denominado modelo social europeo se vienen produciendo desde mucho antes de la crisis financiera del 2008, y tienen que ver con la dura competencia con la economía norteamericana, de corte individualista, y de ciertos países asiáticos. En este ensayo se definen los modelos sociales en presencia siguiendo el hilo conductor de sus distintas éticas sobre el trabajo, que nos dan la pista sobre la mayor productividad de las empresas europeas, norteamericanas y asiáticas, e introduce un cuarto modelo dotado de una ética muy distinta, de supervivencia, pero igualmente fuerte. El ensayo termina con una reflexión sobre el conflicto actual entre los cuatro modelos, y aventura unas líneas de evolución hacia el futuro.

**Palabras claves:** modelos sociales, ética del trabajo, modelos sociales y calvinismo, grupismo y ética del trabajo confuciana, *dumping* social transnacional, concurrencia económica mundial y modelo social tantálico.

---

*Fecha de entrada: 12-09-2014 / Fecha de aceptación: 18-09-2014*

## THE CONFRONTATION OF SOCIAL MODELS IN THE WAKE OF THE NEW CENTURY

Antonio Ojeda Avilés

---

### ABSTRACT

Difficulties of the so called European social model have started much before of the present financial crisis of 2008, and has to do with its hard economic competition with the American multinationals and the ones of Asiatic countries. In this study such social models are analyzed following the track of their different work ethic, which discover us the roots of the strong productivity of European, American and Asiatic undertakings, and at the same time became introduced a reference about a fourth model with a very distinctive work ethic, that of survival, as strong as the others but very much dispersed. The paper finishes with a reflection around the present conflict among those prevalent models, and launches a prognose about the future evolution.

**Keywords:** social models, work ethic, social models and Calvino, groupism and the confucian work ethic, transnational social dumping, world economic competition and tantalic social model.

---

---

## Sumario

1. Modelo social y ética del trabajo en las relaciones laborales
2. El modelo social europeo
3. El modelo social norteamericano
4. El modelo asiático
5. El modelo Tántalo
6. Reflexiones sobre la confrontación de modelos en el próximo futuro

## 1. MODELO SOCIAL Y ÉTICA DEL TRABAJO EN LAS RELACIONES LABORALES

Desde hace años el Derecho del Trabajo atraviesa por todas partes una profunda crisis, que se traduce en Europa en la reducción y supresión generalizada de derechos laborales, y en otros lugares en todo lo contrario, en la mejora y promoción de la igualdad y de los derechos de los trabajadores. No es que atravesemos una etapa nueva, jamás producida, de crisis, porque el Derecho del Trabajo se ha instalado en la crisis permanente desde sus propios inicios, si por crisis entendemos la reforma permanente que acompaña a la intensa evolución de la economía. Pero hay algo nuevo en estas transformaciones que nos ha tocado vivir con el cambio de siglo, y es su globalidad, con un sentimiento de *fin de siècle*, de desmoronamiento general de los principios que han animado al Derecho del Trabajo y que con enorme pasión desplegaron los maestros a ambos lados del océano Atlántico, comenzando por Américo PLA. En Europa la intensificación de ese movimiento tiene lugar cuando uno de los países líderes, Alemania, pone en marcha un bloque de reformas en 2004 denominado con el apellido de su autor, Harz IV, a instancias del Gobierno socialdemócrata de Schröder. Con la crisis financiera de 2008 el retroceso de los derechos laborales ha sido general y profundo, sobre todo en los países PIIGS<sup>1</sup>. Pero mucho antes se venía hablando de la «huida del Derecho del Trabajo» y del «discreto retorno del arrendamiento de servicios» como idea del abandono de los postulados y principios característicos de esta rama del Derecho.

Ya hace tiempo que Bob HEPPLÉ habló de la «carrera hacia el fondo» de los derechos laborales (*race to the bottom*) que coincide con la globalización y con el debilitamiento sindical, si bien podríamos hablar similarmente de una carrera hacia arriba (*race to the top*) en los países en vías de desarrollo. Ambos movimientos podrían inducirnos a un confortante sentimiento de que al final llegaremos a una situación intermedia, de convergencia de todos los países en lo que podríamos denominar un Derecho Común del Trabajo. Sin embargo esa evolución no es segura, si advertimos hasta qué punto el empleo es frágil en todos los países, con una población mundial en crecimiento y envejecimiento galopantes que en un contexto de competencia global libre presiona sobre los legisladores en un sentido más bien reductivo de derechos. Grandes flujos migratorios vuelven a producirse en torno a las fronteras de Estados Unidos, de la Unión Europea, de las ciudades industriales chinas, y el continente africano se está vaciando literalmente en una emigración general.

<sup>1</sup> Acrónimo anglosajón algo ofensivo que comprende a Portugal, Irlanda, Italia, Grecia y España, similar a otra denominación, esta vez francesa, de «Club Mediterráneo». Pero reformas profundas se han puesto también en marcha en Francia, Países Bajos, Suecia, y, como ya se ha indicado en texto, en Alemania.

Los grandes cambios no solo afectan al Derecho del Trabajo, parece innecesario advertir. Toda la economía sufre un intenso proceso de globalización cuyo resultado provisional parece ser el de una pérdida de influencia de los países desarrollados y un galopante crecimiento, con cifras de hasta dos dígitos, de China y los demás países BRICS<sup>2</sup>. Se divisa como algo inminente un cambio de las hegemonías mundiales, una traslación del eje económico, en donde no podemos ya afirmar que los denominados «países occidentales» ostenten un predominio tan claro en el panorama internacional.

Tan profundos cambios económicos, puestos en relación con las paralelas transformaciones del Derecho del Trabajo –al menos en Europa y Asia–, nos llevan a interrogarnos sobre el mantenimiento de los paradigmas que han sobrevivido incólumes como motores de aquel durante al menos dos siglos. ¿Podemos decir que el Derecho del Trabajo es similar al que animaba las relaciones industriales de los años ochenta, por ejemplo? La mera comparación de las cifras de sindicación y de negociación colectiva nos lleva a la respuesta negativa. Sobre todo los principios básicos, como el de norma más favorable o el de realidad, parecen haber desaparecido silenciosamente. Incluso el contrato de trabajo desaparece con frecuencia entre modalidades de servicios que dicen regirse por el Derecho Mercantil o el Derecho Civil.

En un panorama tan globalizado la mejor manera de entender cuál sea la evolución consiste en escudriñar los cambios habidos en los modelos normativos, o núcleo sustantivo del Derecho del Trabajo, el conjunto de rasgos típicos que presta unidad e impulsa en una dirección concreta al entero sistema de normas laborales de un país o grupo de países. Conocemos bastante bien el «modelo social europeo», y aun dentro de él podemos distinguir incluso varios subsistemas, pero en el momento presente hay otros modelos que pugnan con él por la supremacía mundial, y de esa pugna resultan los cambios de orientación actuales. Hacia 1990, Francis FUKUYAMA ofreció una primera valoración que tuvo mucho éxito, pero que ha quedado superada por los acontecimientos<sup>3</sup>. En su ensayo sobre «el fin de la Historia», consideraba que la caída del muro de Berlín había significado la prevalencia final del modelo democrático liberal, que quedaba de esta forma enseñoreado del panorama mundial sin contrincantes de relieve, aun cuando tuviera por delante aún mucho camino por recorrer. En realidad daba testimonio de la victoria del capitalismo liberal sobre el socialismo de Estado, y aventuraba el final de las ideologías y el advenimiento del cientifismo, en especial de la ciencia económica como parámetro general para orientar a la política. Pero ahí no acaba la historia: de inmediato la tensión se entabla entre dos modelos de capitalismo, como apuntó con inteligencia ALBERT<sup>4</sup>, el neoamericano y el renano, para significar la distinta visión de un capitalismo liberal y otro de economía social de mercado<sup>5</sup>.

<sup>2</sup> Países-región, como se sabe: Brasil, Rusia, India, China y Sudáfrica.

<sup>3</sup> FUKUYAMA, F.: *El fin de la historia y el último hombre*, Madrid: Planeta, 1994.

<sup>4</sup> ALBERT, M., *Capitalismo contra capitalismo*, Barcelona: Paidós, 1992 [París 1991].

<sup>5</sup> Para ALBERT, el capitalismo renano se hallaría en Alemania, Suiza, Bélgica, Países Bajos, Europa del norte, y relativamente también en Japón. En ese mismo paralelismo, pero equiparando capitalismo renano con modelo europeo,

En la esfera jurídica, y más aún en el Derecho del Trabajo, las cosas son más complicadas. Así, por ejemplo, J. M. SERVAIS ha propuesto una distinción entre el modelo social europeo, el modelo norteamericano, y el modelo japonés y coreano<sup>6</sup>. En estas líneas seguiremos para obtener alguna claridad un hilo conductor que puede parecer extraño, el de la ética del trabajo que está detrás de cada uno de los modelos en presencia. Por ética del trabajo hemos de entender, no tanto la doctrina social de una Iglesia determinada, cuanto el imperativo categórico o modelo de comportamiento seguido en las relaciones laborales por un grupo de países determinados. Hace ya poco más de un siglo que Max WEBER publicara su impactante análisis de la relación del capitalismo con el protestantismo<sup>7</sup>, y aquí seguiremos un enfoque similar, es decir, escudriñar la posible influencia de una determinada ética sobre la configuración de un modelo laboral, partiendo de la base de que no cabe determinismo alguno en esa relación, pues puede romperse en casos concretos<sup>8</sup>. Hoy día los enfoques prevalentes sobre el Derecho del Trabajo olvidaron las inspiraciones éticas y giran más bien en torno a las técnicas jurídicas reguladoras del empleo y del contrato de trabajo; incluso algunos de estos modelos difícilmente podremos calificarlos como éticos si predicán la plena sumisión de una parte a la otra. De ahí que podríamos aceptar como válida la teoría expuesta también por el propio Max WEBER sobre los tipos de dominación cuando distinguía entre las posibles legitimidades que respaldan el mando y la obediencia en una sociedad determinada<sup>9</sup>: la legitimación legal-racional, la legitimación tradicional, y la legitimación carismática<sup>10</sup>. A pesar de las limitaciones del cuadro sugerido, pues el modelo legal es muchas veces

---

se sitúan entre otros HUTTON W., *The world we're in*, 2002 (cito por la edición italiana *Europa vs. USA. Perché la nostra economia è più efficiente e la nostra società più equa*, Roma: Fazi Editore, 2003); SATTZINGER M., *El modelo europeo frente al modelo USA: capitalismo renano vs. capitalismo sajón. Evolución y perspectivas*, Grin Verlag, 2003.

<sup>6</sup> SERVAIS, J. M.: «Neuordnung der Wirtschaft und Europäisches Sozialmodell», en VV. AA. (Klebe Th., ed.), *Recht und Soziale Arbeitswelt. Festschrift für Wolfgang Däubler*, Frankfurt: Bund Verlag, 1999, págs. 861 y ss. Traducción al español «Nuevas configuraciones económicas y modelo social europeo», *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 105 (2002), págs. 1.029 y ss., por la que cito.

<sup>7</sup> WEBER, M.: «Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus», *Archiv für Sozialwissenschaften und Sozialpolitik*, vols. XX (1904) y XXI (1905), reeditada unitariamente en 1920. Traducción española, *La ética protestante y el «espíritu» del capitalismo*, Madrid: Alianza Editorial, 2012.

<sup>8</sup> Junto a la ética del trabajo podrían también mencionarse con el mismo grado de influencia las condiciones geoestratégicas que procuran la riqueza de un país por las características de su territorio, ya sea su centralidad para el comercio, ya los depósitos de su subsuelo, etc. Se trata de un tema extenso en el que no podemos entrar en tan breve espacio.

<sup>9</sup> WEBER, M.: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der Verstehenden Soziologie*, Tübingen: J.C.B. Mohr, 1922, traducida al español como *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México 1969, vol. I, págs. 170 y ss.; vol. II, págs. 704 y ss.

<sup>10</sup> WEBER habla de los tres «tipos puros de dominación legítima», pareciendo vacilar al referirse a la primera, pues en unas ocasiones la cita como dominación *racional* y en otras en cambio como dominación *legal*, centrándose además en la variante *burocrática*, sustentada en un cuadro administrativo burocrático. En la dominación tradicional comprende los supuestos de gerontocracia, patriarcalismo y patrimonialismo –en esta última incluye los supuestos «estamentales», «sultanistas» y «tradicionales»: *Economía y sociedad*, vol. I, pág. 185–. Y en la dominación carismática profundiza en la rutinización del carisma y sus efectos, por ejemplo en la estructura feudal, así como en la

la consolidación del tradicional o del carismático y se omiten dos modelos tan importantes como los tres descritos por el sociólogo<sup>11</sup>, la enseñanza de base permanece firme, el hecho de que los individuos no se someten fácilmente unos a otros, por lo que de ordinario se busca una fuerza moral o racional en la que basar la pretensión de dominio. De todas las indicadas, probablemente la que tiene mayor poder de tracción es la legitimación ética o religiosa, y en torno a ella vamos a estructurar los modelos sociales actuales, sin perder de vista las enseñanzas de Max WEBER.

Analizaremos cuatro modelos dominantes en el momento presente, antes de reflexionar sobre el conflicto que los enfrenta. Se trata de modelos continentales, que abarcan varios países y por su expansionismo se disputan el predominio mundial en la actualidad. Y contra la aspiración de algunos países, de poder elegir el modelo más aceptable o más ajustado a su idiosincrasia<sup>12</sup>, no parece existir una opción semejante, pues la victoria de un modelo sobre otro se produce de manera fáctica en el terreno de la economía.

## 2. EL MODELO SOCIAL EUROPEO

SERVAIS nos ha legado la mejor síntesis que conocemos de los elementos de este modelo: diálogo social entre los interlocutores sociales, tripartismo, intervencionismo del Estado como árbitro supremo en las relaciones laborales, seguridad social pública<sup>13</sup>. Quizá por su mayor antigüedad, el modelo europeo muestra un elevado nivel de intervencionismo estatal, expresado sobre todo a través de una gran cantidad de normas públicas sobre condiciones de trabajo mínimas y orden público laboral. La subordinación del trabajador había costado mucho trabajo de asimilar en términos jurídicos, sobre todo en los cien años que siguen a la Revolución francesa

---

transformación antiautoritaria del carisma, por ejemplo mediante la elección plebiscitaria. Aquí WEBER se aproxima peligrosamente, a tenor de la época en la que escribe –los años posteriores a la Primera Guerra Mundial–, a la emergencia de los líderes populistas de aquella época, que surgen en Italia en 1919.

- <sup>11</sup> La dominación religiosa, todavía muy corriente en los países musulmanes, y la dominación empresarial, del empresario sobre los trabajadores, tienen importancia y sustantividad propias como para considerarlas algo más que subespecies de la dominación tradicional. WEBER ni siquiera los menciona, como no sea muy brevemente y *obiter dicta* en pág. 193 al hablar del nacimiento del capitalismo en la Edad Media y remitirse a un momento posterior de su obra, en donde ya se habla genéricamente de la sociología de la economía y de la sociología de la religión (*Economía y sociedad*, vol. I, págs. 273 y ss. y 328 y ss.).
- <sup>12</sup> Lo cual se advierte con mayor fuerza en países-región como Brasil. Pero probablemente lo habitual no será la pertenencia a un único modelo, sino a un modelo híbrido, formado por influencias de dos o más. Tal hibridación sucede también con los tipos de dominación, como advirtió WEBER cuando analizó la «mezcla» de ellos (*Economía y sociedad*, vol. I, págs. 211 y ss.).
- <sup>13</sup> SERVAIS, J. M.: «Neuordnung der Wirtschaft und Europäische Sozialmodell», en VV. AA. (Klebe T., ed.), *Recht und Soziale Arbeitswelt. Festschrift für Wolfgang Däubler*, Frankfurt: Bund Verlag, 1999, págs. 861 y ss. Edición en español, «Nuevas configuraciones económicas y modelo social europeo», *Boletín Mexicano de Derecho Comparado* 105 (2002), págs. 1.029 y ss.

y a su concepto de «ciudadano obrero»<sup>14</sup>, y si se consigue es gracias a una combinación positiva de subordinación y protección cuyos detalles principales se regulan por las normas del Estado<sup>15</sup> y cuyos conflictos se resuelven a partes iguales por tribunales escabinados o paritarios<sup>16</sup> y por órganos de participación obrero-patronales<sup>17</sup>.

El hilo conductor de todo el sistema se encuentra en la idea de igualdad intrínseca del empresario y el trabajador que anima a este modelo, a diferencia de los otros. Uno y otro se consideran miembros de la misma empresa, de una comunidad conflictiva de trabajo en donde la mejor manera de avanzar consiste en ponerse de acuerdo, a pesar de los intereses distintos e incluso contrarios que animan a sus integrantes. El diálogo social y la participación en la gestión se traducen en todo el continente europeo en instituciones permanentes de carácter interno y externo de las que la expresión más acabada se encuentra en la presencia de representantes sindicales en los órganos directivos de las sociedades anónimas, la denominada cogestión de la empresa<sup>18</sup>. La presencia de representantes sindicales en la cúpula directiva de las empresas se halla en los países escandinavos y en Alemania, si bien las directivas de la Unión Europea establecen órganos de participación en las empresas multinacionales con más de 1.500 trabajadores en al menos dos países europeos, así como en las sociedades y cooperativas europeas de cierto volumen de capital. El diálogo y la participación tienen también otras formulaciones en la importancia de la negociación colectiva para regular instituciones conjuntas o disciplinar a todo el sector de actividad a través de los convenios colectivos de ámbito estatal.

La ética social latente detrás del modelo europeo se halla en el sentimiento intrínseco de igualdad entre ambas partes de las relaciones industriales y de pertenencia a una comunidad, una

<sup>14</sup> COTTEREAU, A.: «Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré, puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle)», en *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 6 (2002), págs. 1.521 y ss.

<sup>15</sup> El aspecto más conflictivo del siglo XIX, el elevado número de accidentes de trabajo, se regula por leyes en las que se establece la inspección de fábricas (Factory Laws en Inglaterra y en otros países) y la responsabilidad objetiva del empresario por las lesiones ocurridas en y durante el trabajo de sus obreros.

<sup>16</sup> Con dos variantes, la de los tribunales escabinados del tipo alemán, con un juez profesional y jueces escabinos nombrados a partes iguales por sindicatos y organizaciones empresariales, y el modelo francés de *prud'hommes*, con tribunales paritarios de la profesión y jueces legos nombrados a partes iguales por los sindicatos y las organizaciones empresariales. En la actualidad algunos países han evolucionado hacia la profesionalización: los tribunales industriales españoles y los *probi viri* italianos, por ejemplo, han desaparecido.

<sup>17</sup> Dos sistemas, el alemán de comités de empresa unilateral en donde solo se sientan representantes de los trabajadores, y el francés mixto, en donde el empresario o sus representantes presiden las reuniones.

<sup>18</sup> El sistema alemán de la cogestión –*Mitbestimmung*– ha alcanzado justa fama por su carácter omnicompreensivo, pues se aplica a todas las empresas con más de 1.000 trabajadores, las cuales deben acoger a un tercio de representantes sindicales en los consejos de vigilancia –*Aufsichtsräte*– de la entidad, si bien en las grandes empresas de la industria pesada la proporción llega a la mitad, con presidencia y voto de calidad de los consejeros capitalistas. *Cfr.* OJEDA AVILÉS, A.: *La cogestión de las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la Ley de Cogestión de 1976*, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla, Serie Empresariales, núm. 7, Sevilla, 1978.

ética con antiguas raíces que se remontan al *utrumque ius* medieval, o Derecho Común de los Estados europeos formado por el Derecho Romano y el Canónico desde el siglo X al XVI, mezcla de contractualismo romano y de comunidad con un mismo destino, una mentalidad que ha trascendido por encima de las luchas entre los Estados europeos<sup>19</sup>. A ello debe añadirse la conocida maldición evangélica del hombre rico, equiparado a un camello en la difícil conquista del reino de los cielos, para comprender hasta qué punto podía establecerse cierta equiparación entre trabajadores y empresarios. Como indica HUTTON, el *welfare*, los sindicatos, la concepción ampliada de la empresa y el acento sobre el papel de los Gobiernos son instituciones y valores que nacen del pasado feudal y cristiano de Europa como una respuesta de tipo universal a la crisis moral provocada por la desigualdad de rentas, la riqueza y el poder del capitalismo: estos valores definen el europeísmo y representan una realidad irrenunciable<sup>20</sup>. Es la herencia que reciben a través del contrato social de ROUSSEAU tanto la socialdemocracia como el catolicismo social europeos para desembocar en la fórmula ya citada de «capitalismo renano», en donde los empresarios son conscientes de sus deberes sociales<sup>21</sup>.

Quizá por ello, las partes sociales no están solas en ese diálogo, pues hay un tercer actor velando por el equilibrio entre ellas, el Estado, el cual considera como uno de sus principales cometidos el mantener unas relaciones sociales equilibradas: el *tripartismo*, ya sea establecido institucionalmente o mediante reuniones informales al máximo nivel en la *concertación*, tiene en la Unión Europea importantes formulaciones que arrancan con los encuentros de Val Duchesse a partir de 1984, y en el plano institucional ha llevado a la creación de numerosos comités paritarios y órganos del máximo nivel europeo<sup>22</sup>.

Con el cambio de siglo y la incorporación a la Unión Europea de numerosos países de la antigua Europa del este en los años 2004-2007 el tripartismo y el diálogo social han languidecido, pues dichos países miran más hacia Estados Unidos como modelo a seguir. Pero no por llevar en

<sup>19</sup> Durante varios siglos los pueblos europeos tuvieron como inspiración esta doble fuente del Corpus Iuris Civilis de Justiniano y del Corpus Iuris Canonici de la Iglesia católica, mediante la cual interpretaron y aplicaron los *iura propria* de cada Estado: BETANCOURT SERNA, F.: «Don Elio Antonio de Nebrija, jurista del *Utrumque Ius*», *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 118 (2013), pág. 143. Para CLAVERO SALVADOR, B.: este doble Derecho *-utrumque ius-* aporta el espíritu, por un lado, y el cuerpo del Derecho, por otro, y mutuamente se prestan autoridad y sacralidad, los fundamentos últimos de su fuerza vinculante. «Uno y otro Derecho resultan para la época inseparables entre sí» (*Historia del Derecho: Derecho Común*, Universidad de Salamanca, Salamanca, 1994, pág. 15).

<sup>20</sup> HUTTON, W.: *Europa vs. USA*, pág. 270.

<sup>21</sup> Incluso «en Gran Bretaña las empresas operan en un contexto fuertemente influenciado –como en el resto de Europa– por la herencia del feudalismo y del concepto de bien común, presente tanto en el socialismo como en el nacionalismo tory»: HUTTON, W.: *Europa vs. USA*, cit., pág. 269.

<sup>22</sup> El Comité Económico y Social y el Consejo Tripartito están regulados en el Derecho Originario. Así, el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea los contempla respectivamente en los artículos 301 y ss. y 152. La Cumbre Social Tripartita (CST) para el Crecimiento y el Empleo se creó mediante la Decisión 2003/174/CE del Consejo, de 6 de marzo de 2003, que formalizó la práctica de celebrar reuniones informales de alto nivel desde 1997 en el marco de la Estrategia Europea de Empleo y, posteriormente, de la Estrategia de Lisboa.

los momentos actuales una existencia lánguida quiere decirse que hayan sucumbido los órganos y las funciones en las que se sustenta el modelo. Los reajustes han ocurrido más bien a nivel de condiciones de trabajo, con una información previa a los representantes de los trabajadores, los cuales han tenido la oportunidad de discutir con las empresas la posibilidad de atenuar los efectos de la crisis<sup>23</sup>. Desde otros modelos fuertes críticas se dirigen a la falta de competitividad de la «fortaleza Europa», partiendo de la idea de que los sindicatos constituyen «costes de transacción» tan sobrevenidos y fastidiosos como las normas legales, a pesar de que los países con las manifestaciones más acabadas de la participación, como son los países escandinavos y Alemania, se encuentran a la cabeza en cuanto a renta *per capita* y exportaciones.

### 3. EL MODELO SOCIAL NORTEAMERICANO

Bastante distinto del modelo participativo europeo se presenta el modelo *adversativo* norteamericano, llamado así comúnmente por considerar a empresas y trabajadores como partes con intereses radicalmente opuestos que deben concretar sus relaciones a través de la negociación colectiva, pues de otro modo se aplican las prerrogativas de la dirección o *managerial prerogatives*, es decir, el poder unilateral del empresario. La visión corriente de la empresa norteamericana nos la presenta como el lugar del despido libre (*firing at will*) y de la libre decisión del *manager*, de los sindicatos débiles y de los duros capitanes de industria como Steve Jobs o Jeff Bezos<sup>24</sup>. Se conoce también como el país donde se han aplicado las estrategias antisindicales más agresivas, por ejemplo el auditorio cautivo o los asesores en destrucción de sindicatos (*union busters*). Y, sobre todo, es la cuna del neoliberalismo de la Escuela de Chicago, con una doctrina muy atractiva de libre poder empresarial con innumerables seguidores en todo el mundo. El legislador norteamericano ha hecho gala de un amplio abstencionismo en las relaciones industriales, excepción hecha de las tres importantes leyes federales<sup>25</sup>, y el país es uno de los que han dejado de ratificar los grandes Convenios de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva, causando un gran vacío al cual se acogen otros países menos influyentes<sup>26</sup>.

<sup>23</sup> Las directivas de la Unión Europea sobre información y consulta a los representantes de los trabajadores, tanto en casos de transmisión de empresas, insolvencia de empresas, o despidos colectivos, como en otros supuestos, obligan a la información y consulta a los representantes de los trabajadores, además de a otras actuaciones en garantía de estos últimos.

<sup>24</sup> Nombrado «Hombre del Año» por la revista *Time* en 1995, y elegido «Peor Jefe del Mundo» en una votación *on-line* en 2014 en el Congreso de la Confederación Sindical Internacional.

<sup>25</sup> Wagner Act, Landrum-Griffin Act, Taft-Hartley Act. El abstencionismo es solo federal aunque muy vistoso: los Estados de la Unión disponen de códigos laborales –por ejemplo, el de California– en los que se detallan las normas laborales más comunes.

<sup>26</sup> La no ratificación de estos dos convenios y de otros más se justifica por Estados Unidos en el hecho de que la legislación laboral es una materia de competencia de los Estados miembros. Sin embargo, el mismo problema se ha planteado en la Unión Europea con la ratificación del Convenio de Trabajo Marítimo de 2006 y fue resuelto de forma relativamente rápida para dar lugar al Acuerdo Europeo y a la Directiva Europea sobre Trabajo Marítimo de 2008.

Sin embargo, lo característico del modelo norteamericano no reside ahí, al menos desde el punto de vista jurídico y de la ética social. Hay un individualismo obvio y un claro abstencionismo del Estado –en claro contraste con el modelo participativo europeo–, y buena parte de lo anteriormente dicho podría considerarse como inevitable resultado del mismo. Sin embargo ese individualismo se proclama en aras de un planteamiento igualitario que coloca al mismo nivel al trabajador y al empresario, aunque les niegue un interés común en la marcha de la empresa. Bajo la óptica del modelo norteamericano, la empresa es asunto del empresario y el trabajador es libre de contratar o no su esfuerzo con aquel. Se supone, por ende, que la relación es contractual entre ambas partes, al mismo nivel entre ellas, pero donde cada parte se mueve en una esfera distinta que carece de puntos en común<sup>27</sup>.

Semejante trasfondo igualitario y contractual tiene unas expresiones jurídicas que no son únicamente las de la empresa autoritaria. Porque a pesar del despido libre y de los enérgicos *tycoons* de industria, la percepción que se tiene de la empresa norteamericana es la de un lugar donde los trabajadores disfrutaban de bastante libertad en sus relaciones con la contraparte. Ese perfil positivo aflora, por ejemplo, en el sistema de los *grievance procedures* o procedimientos de quejas establecidos en los convenios colectivos, y gracias al cual el trabajador puede plantear sus reclamaciones ante una serie de instancias bilaterales internas y de pasar, cuando la discrepancia persiste, a un árbitro externo que resolverá con plena libertad sobre el conflicto<sup>28</sup>. El sistema norteamericano de arbitrajes se ha extendido a todo el mundo anglosajón<sup>29</sup> y comienza a ser tenido en cuenta en otras regiones, por ejemplo en Europa, donde los tribunales laborales se encuentran sobrecargados de asuntos.

No solamente el modelo se plasma en el extenso sistema de arbitrajes. Mayor relieve aun tiene una legislación sustantiva surgida en la década de los sesenta del pasado siglo, en el momento más álgido de los enfrentamientos raciales, con la Ley de Derechos Civiles de 1964. La consagración legal de la igualdad de derechos de los diferentes grupos «minoritarios» –mujeres,

<sup>27</sup> Claro que, cuando Estados Unidos inicia su vida como país independiente, también en Francia se gestaba la Revolución de 1791 que acabaría con los gremios y los edictos del ministro Turgot donde se imponía la subordinación o «domesticidad» de los obreros: durante cien años, en Francia y otros países del viejo continente se proclamó una situación «revolucionaria» donde el *bon droit* aplicado por los jueces de paz y después por los consejos de *prud'hommes* como reglas de equidad consistía en rechazar las condiciones de trabajo impuestas unilateralmente por los empresarios y aceptar las negociadas de igual a igual, sin subordinación. Para las decisiones en tal sentido de los juzgados de paz y *conseils de prud'hommes* de París, Lyon y otras ciudades entre 1791 y 1885, *cfr.* COTTEREAU, A.: «Droit et bon droit», cit., págs. 1.528 y ss.

<sup>28</sup> Al no existir en Estados Unidos una jurisdicción laboral especializada en conflictos laborales, los tribunales ordinarios resuelven con intervención del jurado, lo que significa, al menos en materia de despidos, elevadas y frecuentes indemnizaciones impuestas a los empresarios, pero con grandes retrasos. En Europa uno de los elementos del modelo es la presencia de tribunales especializados y/o procedimientos *ad hoc* que resuelven con relativa rapidez, a cambio de imponer indemnizaciones tasadas que están por debajo de las normales en la jurisdicción ordinaria.

<sup>29</sup> Las Asociaciones de Árbitros y sus extensos reglamentos existen también en otros países como por ejemplo Australia, y el sistema de arbitraje se utiliza con frecuencia, huyendo de los largos y costosísimos pleitos civiles.

negros, hispanos— trae consigo un gran despliegue de otros derechos tanto de tipo laboral como no laboral, pero su ímpetu hace avanzar al conjunto de derechos fundamentales hasta un nivel a veces superior al alcanzado en Europa. El supuesto más importante lo hallamos en las denominadas acciones positivas (*positive actions*), que dan preferencia de empleo y de promoción a los grupos minoritarios en los sectores donde presentan un déficit percentual de cierta gravedad. En la formulación norteamericana de las acciones positivas se llega incluso a admitir la *reverse discrimination*, es decir, a preferir a los miembros del grupo minoritario incluso aunque ofrezcan peores cualificaciones que los del otro grupo, algo que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia Europeo no admite<sup>30</sup>.

¿Hay una doctrina consistente, una ética social, detrás de un conjunto tan difuso y hasta cierto punto tan novedoso de tendencias como el modelo norteamericano?

La exaltación del individuo dentro de la igualdad nos hace recordar la doctrina social calvinista que estudiara Max WEBER en su seminal libro sobre la ética protestante y el espíritu del capitalismo<sup>31</sup>. El fuerte componente calvinista de la Iglesia de Inglaterra y, a través de la emigración, la importancia determinante de esta doctrina en la formación del espíritu norteamericano, parece innegable<sup>32</sup>. Como decía Max WEBER, concedemos la razón a GOTHEIN al calificar a la diáspora calvinista en su calidad de «vivero de la economía capitalista»<sup>33</sup>.

<sup>30</sup> Véase, por ejemplo, la Sentencia TJE Kalanke 450/93: dos ingenieros de parques y jardines del ayuntamiento de la ciudad alemana de Bremen, hombre y mujer, competían para el puesto directivo superior y presentaban parecidos currículos. La sentencia del TJE establece que la prioridad del género con menor presencia debe aplicarse, pero solo a igualdad de méritos entre ambos.

<sup>31</sup> WEBER, M., «Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus», *cit.*, págs. 139 y ss. Se suele contrastar su visión con la de SOMBART, W.: *Der Bourgeois. Zur Geistesgeschichte des modernen Wirtschaftsmenschen*. München/Leipzig, 1913. GHOSH, P.: *A historian reads Max Weber*, Wiesbaden: Harrassowitz Verlag, 2008; MARCUSE, H.: *Calvin und Luther*, Paris: Institut für Sozialforschung, 1936.

<sup>32</sup> El propio WEBER utiliza textos de Benjamin FRANKLIN y otros autores británicos, norteamericanos y alemanes para concretar los elementos del espíritu capitalista (WEBER, *La ética protestante*, págs. 231 y ss. y 272 y ss.). Calvinistas, metodistas, baptistas de los siglos XVII y XVIII, en Inglaterra y Holanda, menonistas, cuáqueros, pietistas alemanes, hugonotes franceses, forman el protestantismo ascético que predica el trabajo como salvación. De entre ellos sobresale el calvinismo y su doctrina de la predestinación: como dice WEBER, la diferencia entre el ascetismo medieval y el ascetismo calvinista radica en que este abandona los *consilia evangelica* y se transforma en un ascetismo *en el mundo* (*op. cit.*, pág. 176). «La influencia de Calvino en la fundación de los Estados Unidos es innegable. El patriotismo de la nación, la ética del trabajo, el sentido de igualdad, la moral pública y aun elementos de democracia, brotaron como parte del pensamiento puritano en Nueva Inglaterra. Cuando el predicador calvinista Jonathan Edwards dijo a los feligreses en 1741 que ellos estaban como pendiendo de una tela de araña sobre el abismo del infierno, solo por la gracia de la mano del Dios al que habían ofendido, no estaba abrazando ningún credo herético sino que usaba el vocabulario básico de la fe americana» (BUREK, J.: «El regreso del calvinismo», *The Christian Science Monitor*, 27 de marzo de 2010, reproducido en la revista *El Camino Agosto* de 30 de marzo de 2010).

<sup>33</sup> WEBER, M.: *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, traducción al español de J. Chávez Martínez, ed. Pre-mia, 9.ª ed., Puebla 1991, parte I, nota 17. «Únicamente el elegido es poseedor de la *fe efficax* —describe la fe calvinista WEBER en la parte 2, nota 56—. Solo él es competente —merced a la *regeneratio* y a la consecuente *santificatio*

La predestinación de los elegidos por la voluntad divina se muestra en el éxito social, a lo que se añade la glorificación del dinero, ya que la «perseverancia de los santos» en el sacrificio y el esfuerzo tiene su mayor exponente en crear riqueza<sup>34</sup>. Por ello se identifica por lo común al calvinismo con el capitalismo, y a nuestros efectos produce un respeto religioso por el empresario que no hallamos en el modelo social europeo. Una empresa con éxito constituye el mejor indicio de que su titular es uno de los predestinados desde la eternidad para entrar en el reino de los cielos<sup>35</sup>. Con semejante respaldo ético, y toda vez que el destino de cada uno se encuentra en las manos de Dios, según Calvino, difícil será hablar de una comunidad de intereses y de considerar al prójimo como partícipe del interés propio.

#### 4. EL MODELO ASIÁTICO

También Estados Unidos y su modelo parecen haber perdido el aire de imbatibilidad económica, de éxito a todo trance, que presentaba desde finales del XIX, cuando su producto interior bruto sobrepasó al de Reino Unido. El informe mundial del Fondo Monetario Internacional de julio de 2014 indica que el año 2015, en paridad de poder de compra, China sobrepasará por vez primera a Estados Unidos en producción<sup>36</sup>. China ha pasado a ser, desde hace algunos años, «la fábrica del mundo», la potencia discreta cuyas empresas, públicas o privadas, establecen sucursales por doquier y venden toda clase de productos. El trabajador chino tiene fama de infatigable, con muy largas jornadas y un fuerte espíritu de fidelidad a la empresa, a la que nunca presentará reclamaciones ni llevará a los tribunales.

---

de su vida entera— para acrecentar la gloria de Dios por el hábito de realizar obras buenas, no solo en apariencia, sino auténticas». Al respecto, también RACHFAHL, F.: «Kalvinismus und Kapitalismus», *Internationale Wochenschrift für Wissenschaft Kunst und Technik*, 1909, núms. 39-43.

- <sup>34</sup> La doctrina «terrible» de la predestinación, como la definía WEBER, obligó a los teólogos y pastores calvinistas a planear la búsqueda de signos externos de haber sido elegido por Dios, y lo encontraron en el enriquecimiento (WEBER, *op. cit.*, págs. 163 y 164). El ascetismo protestante interpretó el enriquecimiento empresarial como una profesión, y a la profesión —es decir, la actividad laboral puesta por Dios y querida por él, según Lutero— como el único medio para llegar a estar seguro del estado de gracia (ibídem, pág. 271).
- <sup>35</sup> «El hombre que nace predestinado debe buscar los signos de su salvación: es la misión primordial que tiene en la vida terrenal. ¿Cómo Dios le informará si integra el reducido grupo de los elegidos? A través de signos de carácter material, que irá obteniendo a lo largo de su vida laboral. Así surge un nuevo tipo humano cuyo prototipo será el "self made man": un individuo que vive para trabajar, que debe aprovechar al máximo el escaso tiempo disponible en la tierra, que ahorra y se enriquece, que forma grandes capitales, pero que a su vez ha renunciado a los placeres mundanos. En suma, un empresario ascético, y un trabajador eficiente y esforzado que pretende llegar a ser empresario» (resumen de SAAVEDRA DAHM, O.: «Análisis de la obra La ética protestante y el espíritu del capitalismo, de Max Weber», FACSO, Universidad de Chile, pág. 94).
- <sup>36</sup> Fondo Monetario Internacional (FMI), Informe sobre previsiones económicas para el año 2014 presentado en Ciudad de México en julio de 2014: en paridad de poder de compra China superará a Estados Unidos este mismo año, con un 16,5% del PIB mundial frente al 16,2% de Estados Unidos.

Claro que el paradigma chino tiene sus equivalentes en otros países, algo superados en los tiempos actuales, en concreto los que en un tiempo se denominaron «Cinco Tigres Asiáticos»<sup>37</sup>, a los cuales habría de añadirse sin duda el subcontinente de India, con un crecimiento acelerado que solo supera China entre los grandes<sup>38</sup>.

Poco conocemos de las relaciones industriales en China, como no sea su extraño sistema de capitalismo de Estado –no podemos considerarlo como socialismo de Estado, por más que el Gobierno se encuentre en manos del Partido Comunista chino y que teóricamente los intereses de los trabajadores sean defendidos por un sindicato único denominado Confederación Sindical de Toda China<sup>39</sup>. La opinión común, resumida por John SWEENEY, considera que en el área vital de los derechos humanos China ha cambiado poco: ha proseguido su estrategia de desarrollo que deniega a sus trabajadores las libertades más básicas, con un capitalismo floreciente a base de ofrecer a los inversores trabajo disciplinado y explotado<sup>40</sup>. No obstante hay rasgos comunes con los demás países asiáticos mencionados que nos hacen sospechar de una convergencia en torno a la misma ética social, caracterizada por la carencia de conflictos y enfrentamientos entre empresarios y trabajadores. El rastro podemos hallarlo en Japón, la economía mejor estudiada de las asiáticas, con sus monopolios institucionalizados y los «tres sagrados tesoros de las relaciones industriales japonesas», consistentes en el empleo vitalicio, los sindicatos de empresa y los ascensos por antigüedad<sup>41</sup>. Sin embargo la larga crisis que ha sufrido Japón durante años ha puesto de relieve cómo dichos tesoros tenían mucho que ver con los grandes grupos de empresas o *keiretsu*<sup>42</sup>, e incluso que en ese ámbito más reducido habían entrado en franco retroceso.

<sup>37</sup> Japón, Corea del Sur, Taiwán, Hong Kong y Singapur.

<sup>38</sup> Para 2014, según el mismo informe del FMI, 4,4% de crecimiento, frente al 7,4 de China, 2,4 de México, 1,3 de Brasil y 0,2 de Rusia. En los países «desarrollados» el crecimiento previsto para el 2014 es del 1,7% para Estados Unidos, 1,9 para Alemania, 1,2 para España, 0,7 para Francia y 0,3 para Italia.

<sup>39</sup> En inglés, ACFTU, aún hoy una parte integral del Estado chino y del Partido Comunista, según indica COMPA, «Justice for All. The Struggle for Worker Rights in China», Solidarity Center, Washington, 2004, pág. 9. Existe una Confederación de Sindicatos Independientes, aunque limitada a Hong Kong, la Hong Kong Confederation of Trade Unions (HKCTU).

<sup>40</sup> SWEENEY, J. J., «Foreword», en COMPA, L., «Justice for All...», pág. 2.

<sup>41</sup> El *seniority system* denota la práctica de promover a los empleados según su antigüedad en la empresa, así como una escala de sueldos basada en la antigüedad, indica YACUZZI, E., «El management japonés: una revisión de su literatura. Parte I: conceptos y teorías», Buenos Aires: Universidad CEMA, 2006, pág. 4. Los tres sagrados tesoros, en GEOFFRON, P.: «Las lecciones de la gran crisis japonesa de los años noventa», en VV. AA. (CHESNAIS F. y PHLION, D., coords.), *Las trampas de las finanzas mundiales*, Madrid: Akal, 2003, pág. 112, atribuye la perdurabilidad de estas peculiaridades japonesas a su especial modelo de financiación. Para el autor, parece irse configurando un nuevo tipo de relaciones laborales después de la crisis financiera internacional de 2008 (pág. 116 y 119 y ss.).

<sup>42</sup> GEOFFRON, P.: «Las lecciones de la gran crisis japonesa de los años noventa», en VV. AA. (CHESNAIS y PHLION, coords.), *op. cit.*, pág. 120, calculaban que antes de la crisis afectaban en torno a un tercio de los trabajadores japoneses. Los grandes monopolios familiares (*zaibatsu*) forjados a partir de la segunda mitad del siglo XIX, Mitsui, Mitsubishi, Sumitomo y Yasuda, se organizaron en cárteles (*keiretsu*) de tipo horizontal y vertical, controlados por un banco, durante la expansión de la economía japonesa de los años cincuenta.

También del Japón conocemos que, a pesar de una poderosa organización sindical que negocia sus convenios de empresa simultáneamente en la gran ofensiva de primavera, su índice de conflictividad laboral, medido en demandas ante los tribunales, es mínimo<sup>43</sup>. La disciplina legendaria del trabajador japonés ha quedado marcada por las prácticas de cantar el himno de la empresa al comenzar el trabajo, los círculos de calidad o las huelgas al revés. El empresario ejerce una autoridad no discutida, que a su vez se compenetra con la autoridad del Gobierno, cuyo legendario Ministerio de Industria Internacional ha llevado con éxito la producción japonesa a los mercados mundiales<sup>44</sup>.

¿Qué podemos ver detrás de la excelencia del trabajador chino o japonés, medida en beneficios para sus empresas? Semejante entrega a los intereses empresariales de tanta gente y de modo tan coordinado no puede ser debida a drásticas acciones disciplinarias o al temor cerval del trabajador por las represalias, sino a una convicción más íntima de que su conducta respeta los cánones apropiados. El «grupismo» como característica sociocultural del pueblo japonés se considera la perspectiva dominante de la productividad y docilidad del trabajador de ese país, pero es también algo similar lo que hallamos en otros países del continente<sup>45</sup>.

<sup>43</sup> Los datos estadísticos sobre la litigiosidad japonesa señalan a este país como uno de los ejemplos de menor conflictividad en el mundo, muy por debajo de las cifras mostradas por otros modelos nacionales de solución de conflictos. Si en Reino Unido el número de casos planteados ante los tribunales de empleo es de aproximadamente 100.000 anuales, y similares órganos en Alemania atienden a unos 600.000 casos y en España a 170.000 anuales, en Japón deben resolver en igual periodo de tiempo 3.500 casos: NAKAKUBO, H.: «Procedures for Resolving Individual Employment Disputes», *Japan Labour Bulletin*, 6 (1996); ORRIK: «Employment Litigation in Japan», Asian-MENA Council, mayo 2011. La cifra se refiere tanto a 1994, año en que se alcanzó un «record number of employment litigation», como a 2009. Para NAKAKUBO, el tremendo incremento de casos obedecía a la recesión japonesa y a la oleada de reestructuraciones, siendo la mayor parte de los litigios de carácter individual. El dato numérico puede compararse con otros países que no se han utilizado como modelo en la anterior exposición, y obtendremos asimismo resultados sorprendentes: por ejemplo, los tribunales regionales de trabajo en Israel deben resolver unos 90.000 casos al año, y el Tribunal Nacional de Trabajo unos 2.000. ADLER, S., «Israel», en *Natlex*, OIT Profiles. Bien es cierto que, a diferencia de otros países, Japón no dispuso de una jurisdicción propia para los asuntos laborales hasta 2006, debiendo acudir los litigantes a la jurisdicción civil, como en Estados Unidos, lo que podía desanimarles por los elevados costos y la lenta tramitación, pero las cifras de 2009 indican la irrelevancia del dato. *Cfr.* sobre siete modelos nacionales de solución de conflictos, entre ellos el japonés, OJEDA AVILÉS, A.: «Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: un estudio internacional», Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo, Ginebra, 2007, págs. 66 y ss.

<sup>44</sup> JOHNSON, C.: *MITI and the Japanese miracle, the growth of industrial policy, 1925-1975*, Tokio: Tuttle Co. Publishers, 1987.

<sup>45</sup> KAGONO, T. *et al.*: *Strategic vs. evolutionary management: A U.S.-Japanese comparison of strategy and organization*, Nueva York: North Holland, 1985. Según estos autores, el éxito japonés se debe a la dinámica de grupos en las empresas de ese país, bastante distinta a la dinámica burocrática de las empresas norteamericanas. La literatura especializada analiza también determinadas características de la gestión de empresas en Japón.

Desde hace muchos siglos la religión dominante en Asia es la confuciana<sup>46</sup>, y en ella el aspecto cívico se rige por la sumisión de cada individuo a la autoridad constituída en cada círculo social, ya sea el paterfamilias, el alcalde o el empresario. En definitivas cuentas se trata de respetar dinámicamente el orden establecido sin poner en cuestión sus tendencias. Una senda de perfección interior que sigue, cabría decir, la conducta del junco cuando se doblega sin resistencia a la fuerza del viento.

Pero cometeríamos un error si entendiéramos que el trabajador chino o japonés, coreano o vietnamita carece de todo espíritu de resistencia llegado el límite. El confucianismo tiene también su ética del líder, y lanza contra el que no da ejemplo de vida el anatema que permite desobedecerlo. Los numerosos análisis existentes sobre las características de la empresa japonesa, por ejemplo, aluden a frecuentes tensiones entre el personal y la dirección, no siempre superadas por el espíritu de grupo<sup>47</sup>. Tensiones que se han agudizado al venir a menos los «tres sagrados tesoros» y comenzar las grandes empresas a contratar trabajo precario, establecer retribuciones vinculadas a la participación en los beneficios y determinar los ascensos en función de la productividad y no de la antigüedad del empleado.

En China no existe una jurisdicción específicamente laboral, por lo que los tribunales civiles asumen la resolución de esos conflictos<sup>48</sup>. La gran industrialización del país<sup>49</sup>, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios<sup>50</sup> y una oleada de conflictos colectivos sin dirección sindical adecuada<sup>51</sup> han llevado a la multiplicación de los conflictos obreros a unos extremos impensables

<sup>46</sup> Mayoritaria en China, Japón, Vietnam y Corea, aunque debido al ateísmo oficial del primer país citado es difícil confirmar los datos. Compare con el hinduismo y el budismo, sobre todo en India.

<sup>47</sup> GEOFFRON, P.: «Las lecciones de la gran crisis japonesa de los años noventa», cit., pág. 116.

<sup>48</sup> Cfr. «China's labour dispute resolution system», en China Labour Bulletin de 26 de noviembre de 2009: La mediación es el sistema tradicional de solución de conflictos de todo tipo en el país: comités populares de mediación se hallan constituidos en pueblos, comunidades, lugares de trabajo y organizaciones gubernativas para ayudar a los ciudadanos a resolver sus disputas. Pero los tribunales civiles son vistos por muchos como más profesionales y generalmente más independientes que los comités de mediación y arbitraje a la hora de resolver conflictos laborales, dice el artículo.

<sup>49</sup> La entrada de China en la Organización Mundial del Comercio en 2001 generó una fiebre inversora que alcanzó los 54.000 millones de dólares de inversión extranjera al año siguiente, y un récord de exportaciones de 600.000 millones de dólares: GUO, B.: «China's labor standards: myths and realities», documento presentado en la conferencia organizada por el China Research Center sobre el tema «China: opportunities & challenges for U.S. companies», Nueva York, febrero de 2007.

<sup>50</sup> Según FOSTER, P., «China faces wave of strikes after Foxconn pay rise», *The Telegraph* de 10 de junio de 2010, los salarios cayeron desde el 17% de participación en el producto interior en 1980 al 11% en el año 2008.

<sup>51</sup> La crisis financiera de los países occidentales ha repercutido desde 2008 agudamente en la economía china, y tras numerosos cierres de factorías y acontecimientos extraños como la cadena de suicidios ocurridos entre trabajadores de una factoría de Foxconn en 2010, el número de conflictos ascendió de forma exponencial y algunas empresas comenzaron a elevar los salarios drásticamente (Foxconn, Honda, etc.): cfr. WONG, E.: «Global crisis adds to surge of labour disputes in Chinese Courts», *The New York Times* de 15 de setiembre de 2010; FOSTER, P.: «Foxconn "suicide factory" raises pay 70pc», *The Telegraph* de 7 de junio de 2010, y FOSTER, P.: «China faces wave of strikes», cit.

en la hasta no hace mucho hierática sociedad china: así, los conflictos presentados antes los comités de mediación y arbitraje pasaron de 48.000 casos en 1996 a 350.000 en 2007 y a 693.000 en 2008<sup>52</sup>, mientras que las demandas laborales presentadas ante los tribunales civiles también aumentaron geoméricamente desde los 85.000 casos en 2002 a 126.000 en 2006 y a 286.000 en 2008<sup>53</sup>. En ese año 2008 entró en vigor una reforma de la legislación laboral donde significativamente aparece la readmisión en caso de despido injustificado, pero que sin embargo no parece haber detenido el ascenso del número de conflictos<sup>54</sup>.

Con ser unos aumentos espectaculares, la conflictividad china nada tiene que ver con el número de conflictos presentados y resueltos por los países de modelo europeo o norteamericano en sus principales sistemas de solución de conflictos, si los comparamos por ejemplo con los 600.000 casos ante los tribunales laborales alemanes, los 170.000 ante los españoles o los 100.000 israelíes<sup>55</sup>. Podemos afirmar, en consecuencia, que se trata de un modelo en donde la conflictividad laboral es mínima, aunque existente.

La evolución marcada por el nuevo ambiente laboral desde 2008 ha acentuado una tendencia iniciada mucho antes: la externalización de la producción china, cuyas empresas ahora comienzan a subcontratar en otros países con estándares laborales inferiores<sup>56</sup>.

<sup>52</sup> Datos extraídos del informe «China's labour dispute resolutions system», citado.

<sup>53</sup> Informe del presidente del Tribunal Supremo chino ante el Congreso del Pueblo en 2009, citado en «China's labour dispute resolutions system», citado.

<sup>54</sup> Se trata de la Ley de Contrato de Trabajo de 29 de junio de 2007. Sobre su importancia, al incluir auténtica negociación colectiva y claros derechos individuales de los trabajadores, SEIBERT, N., *Die Begründung und Beendigung von Arbeitsverhältnissen und Arbeitsverträgen: Eine Darstellung und Analyse der Chinesischen Rechtslage*, Berna: Peter Lang, 2012; DÄUBLER, W. y WANG, Q., «Aktuelle Entwicklungen im chinesischen Arbeitsrecht», *Recht der Arbeit* 6 (2013), págs. 321 y ss. Una excelente exposición de la legislación china en BAKER & MC.KENZIE: *China Employment Law Guide*, Ginebra, 2013. La readmisión por despido viene descrita en pág. 13. En cuanto a la conflictividad posterior a la ley, en 2009 se presentaron 319.000 demandas laborales ante los tribunales chinos, frente a las 286.000 de 2008 (WONG, E.: «Global crisis adds to surge of labor disputes in Chinese Courts», citando datos del Tribunal Supremo chino aireados por *China Daily*).

<sup>55</sup> Cfr. *supra*, nota 43, con datos de 2001-2002. Las cifras han aumentado sobremedida con motivo de la crisis financiera: por ejemplo en España durante 2012 solo en conflictos por despido se presentaron 147.404 demandas ante los juzgados de lo social.

<sup>56</sup> Las empresas chinas salen inicialmente en busca de energía y recursos a África y América del Sur, pero en los últimos años acuden a países asiáticos para subcontratar parte de su producción. Cfr. ALDEN, C.: *China in Africa*, Londres: Zed Books, 2007; JIANG, W.: «Fuelling the dragon: China's rise and its energy and resources extraction in Africa», *The China Quarterly*, 199 (2009), págs. 585 y ss. La subcontratación china a otros países asiáticos ha adquirido proporciones significativas, al punto de que se le acusa de ser el origen de las numerosas deficiencias de los productos made in China: HARRIS, D.: «China product sourcing problems. Don't even try to blame it on a subcontractor. Not anymore», *China Business, Legal News* de 19 de marzo de 2013.

## 5. EL MODELO TÁNTALO

Cabría pensar en el asiático como el más desigual de los modelos posibles, allí donde la dignidad de la persona encuentra sus peores registros gracias a la actitud sumisa de los mismos trabajadores. Ya hemos puesto en guardia de que tan plana afirmación tiene importantes excepciones. Sobre todo interesa tener bien claro que el modelo asiático se encuentra a un escalón por encima del modelo teórico neoliberal ideado por Milton FRIEDMAN y la Escuela de Chicago, y a cuyo tenor la empresa debe buscar el máximo beneficio dentro de la máxima libertad para ambas partes de la relación, es decir, en la práctica para el empresario.

La propuesta neoliberal encuentra aplicación estrecha en países de distintos continentes, en donde los trabajadores sufren unas condiciones laborales cercanas a las de subsistencia. Dentro de una diversidad de submodelos, el más importante e interesante consiste en el que alía a los grandes inversores internacionales con los gobiernos locales para establecer unas condiciones de trabajo por debajo del nivel ético. Las que con ironía se han denominado «repúblicas bananeras», de débiles gobiernos en manos de las empresas multinacionales, se derraman tanto por los países centroamericanos o africanos como por un sinfín de estados asiáticos. No se trata por ello del reflejo de una ética de trabajo concreta, sino de la suma de factores favorables a la explotación sin principios, factores de entre los que descuellan los de tratarse de una sociedad invertebrada, con un Gobierno distanciado de la ciudadanía y dispuesto a agradar al poder económico internacional, y la presencia de unas empresas multinacionales favorables a invertir en el país a condición de disfrutar de un estatus laboral privilegiado. Si acudimos al mito de Tántalo, se trata de Gobiernos débiles y volubles que no dudan en tratar de deslumbrar a los inversores poderosos ofreciendo en sacrificio a su propio pueblo, y recibiendo a cambio una respuesta ambigua. Como se sabe, Tántalo, rey de Frigia, invitó a los dioses a un banquete y sacrificó a su hijo para ofrecerlo como alimento<sup>57</sup>.

Veamos el ejemplo de Bangladesh, una república parlamentaria densamente habitada<sup>58</sup> y cuya población profesa la religión musulmana en un 90 por 100. Tras varios incendios en fábricas textiles con numerosos muertos, el Parlamento de Bangladesh ha reformado la legislación laboral en julio de 2013, a seguido de que Estados Unidos hubiera excluido al país de los acuerdos preferenciales y la Unión Europea amenazara con hacer algo similar. Con las reformas de 2013, las normas laborales «mejoraron» de la siguiente forma: la indemnización que debe pagar la empresa por muertes en accidente de trabajo se extiende ahora a los trabajadores con dos años de antigüedad, en lugar de los tres años exigidos por la ley de 2006. Las grandes empresas con más de 500 trabajadores quedan obligadas a cubrir el coste de los tratamientos de enfermedad profesional.

<sup>57</sup> En el mito, no obstante, los dioses se muestran pasivos respecto a la oferta de Tántalo, mientras que en el modelo laboral las multinacionales asumen un papel bastante más activo en el nacimiento y mantenimiento del modelo.

<sup>58</sup> Más de 167 millones de habitantes, en su mayor parte dedicada a la agricultura de subsistencia. La estabilidad política ha traído mejoras en la sanidad, la educación y la igualdad de género. El país, junto a los demás del modelo que referimos, es hoy la nueva tierra de promisión de las multinacionales «agresivas», sobre todo del sector textil.

Se establece la obligación de crear comités de seguridad y salud en las empresas con más de 50 trabajadores. Por el contrario, se amplían los sectores de interés nacional donde *no* se permite la libre sindicación, como por ejemplo el sector sanitario. Las «zonas industriales de exportación», donde se concentra la actividad fabril, continúan excluidas absolutamente del derecho de libertad sindical, negociación colectiva y huelga. Las huelgas pueden ser prohibidas en caso de perjuicios para el interés nacional o de serias dificultades para la comunidad. La legislación no impide la condena a trabajos forzosos como sanción a los huelguistas que incumplen la disciplina laboral o violen las restricciones al derecho de huelga. Los trabajadores pueden crear sindicatos siempre que consigan el 30% de firmas de los trabajadores de una empresa. Para ello deben entregar al empresario los nombres de los organizadores. Las autoridades no deben remitir al empresario la lista de los firmantes de la solicitud, como era práctica habitual hasta ese momento<sup>59</sup>.

El modelo tantálico no puede en realidad imputarse solo a los Gobiernos de esos países, pues un gran número de empresas multinacionales campan a sus anchas por esos territorios sin ley e imponen sus condiciones abusivas a Gobiernos y habitantes<sup>60</sup>. Cabría afirmar que en realidad las condiciones de subsistencia se deciden en las sedes centrales de algunas compañías multinacionales al fijar su política de producción, por lo que requieren estrategias transnacionales de compensación a nivel de organismos como la OIT, organizaciones de derechos humanos, y asociaciones sindicales como los Global Unions. El incendio y hundimiento del edificio Rana Plaza, en Bangladesh en verano de 2013, con la muerte de 1.169 obreras del sector textil que trabajaban en las insalubres y frágiles instalaciones, atestigua hasta qué punto las empresas locales y los Gobiernos de esos países se pliegan a las condiciones ofrecidas desde el exterior: ha sido preciso un gran acuerdo sobre incendios y seguridad de edificios entre la mayor parte de las multinacionales más conocidas de la moda textil y los sindicatos globales<sup>61</sup> para que esas multinacionales accedieran a costear un servicio independiente de inspección de fábricas con facultades para proponer reformas y medidas de presión tales como la información pública de las deficiencias advertidas.

¿Cuál es la ética social utilizada para reforzar la imposición de semejantes condiciones de trabajo a la población? La legitimación utilizada no es de tipo religioso, sino político y social, y tiene un poderoso atractivo.

El primer argumento consiste en la doctrina de la salvación nacional y el sacrificio necesario. Los Gobiernos de países empobrecidos, tanto de corte militar como democrático, claman

<sup>59</sup> Cfr. GREENHOUSE S.: «Under pressure, bangladesh adopts new labor law», *The New York Times* de 16 de julio de 2013.

<sup>60</sup> En los últimos años las empresas chinas han comenzado a subcontratar en los países vecinos de economías «al gusto», demostrando así que pueden obtener aún más beneficios en esos paraísos empresariales.

<sup>61</sup> Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, de 12 de mayo de 2013. La mayor parte de las empresas norteamericanas de la moda textil se han negado a firmarlo, alegando que su legislación permite a los trabajadores extranjeros demandar a una empresa norteamericana en los tribunales norteamericanos por daños y perjuicios ocurridos en otro país. Se refieren a la Alien Tort Claims Act, o Ley de Reclamaciones por Daños a Extranjeros.

por la obligación patriótica de atraer inversores extranjeros para poner en marcha una economía pujante, y para ello consideran necesario el sacrificio de una parte de la población, los trabajadores, para mejorar el nivel de vida del conjunto. El argumento tiene múltiples variantes, fácilmente comprensibles para todos: en resumidas cuentas, solo con productos a muy bajo precio pueden competir los países en vías de desarrollo en el mercado internacional, como ya se ha demostrado hasta la saciedad. En los foros internacionales, los representantes de estos países reprochan los intentos de implantar estándares demasiado elevados como una fórmula utilizada por los países desarrollados para defender sus economías.

El argumento solo difícilmente encuentra una réplica, sobre todo si efectivamente el nivel de vida de la población progresa con tales métodos. Mujeres y niños empleados en condiciones infrahumanas son las principales víctimas, pero el país ve mejorar la sanidad, la educación, las ciudades. Solo cabe evidentemente un reproche, que atañe a los derechos fundamentales y que veremos más abajo.

En este sentido el modelo ha encontrado también en tiempos recientes una legitimación social más refinada donde apoyarse: se trata de la teoría de que la empresa tiene como misión *crear empleo aunque sea a costa de los derechos fundamentales de los trabajadores*. Enfrentada a la alternativa entre dos graves males, ya el desempleo masivo, ya la negación de derechos, la opinión pública local se vence hacia privilegiar lo que parece menos grave, el empleo precario incluso como *working poors*, como trabajadores con ingresos por debajo del nivel de pobreza, y extiende incómoda un tupido velo sobre los incumplimientos de derechos fundamentales y humanos, si con ello el grueso de la población queda empleada. Se defiende la idea de que sin esa permisividad la situación del país sería mucho peor, y se exhiben cifras de crecimiento económico en algunos casos sorprendentes.

Pero el *mantra* es engañoso porque busca economizar el gasto mediante la neutralización de derechos tan importantes como los de igualdad, libertad –de expresión, de organización–, dignidad o seguridad. Se pone precio a los derechos de la persona humana, que es tanto como decir que se puede pagar el precio de una vida con el beneplácito del legislador. En el siglo XIX los tribunales británicos fueron mucho más elegantes y nítidos cuando atribuyeron durante algunos decenios la responsabilidad de los accidentes de trabajo a los propios trabajadores, mediante la doctrina de la asunción del riesgo, porque contrataban un trabajo a sabiendas de los riesgos que implicaba<sup>62</sup>. Semejante doctrina surgió en el marco de la libertad absoluta de contratar de aquella época, y hubo de ceder ante la enormidad de los accidentes y enfermedades profesionales.

<sup>62</sup> Tres doctrinas jurisprudenciales, en realidad: la doctrina del *fellow servant*, en el caso *Priestly v. Fowler* (1837), por la que los empleadores no eran responsables si el accidente se producía por la acción o negligencia de otro empleado, en el caso de un joven carnicero herido; la doctrina de la asunción de riesgo, en los casos *Yarmouth v. France* (1887) y *Osborne v. The London and North Western Railway Company* (1888), basado en el principio *volenti non fit injuria*, a cuya virtud los empleados conocían los riesgos del concreto trabajo cuando ellos firmaban el contrato, por lo que asumían el riesgo inherente, y en tal sentido muchas empresas imponían en el contrato la renuncia del trabajador

El modelo Tántalo tiene, como vemos, un apoyo ético entre la población local incluso mayor que los otros modelos antevistos, pero ello no significa que carezca de réplica. La veremos a continuación.

## 6. REFLEXIONES SOBRE LA CONFRONTACIÓN DE MODELOS EN EL PRÓXIMO FUTURO

El efecto útil de las reflexiones que anteceden consiste en proyectar hacia el futuro la tensión entre los modelos analizados y procurar algunas deducciones en torno a cuál de ellos prevalecerá en los años venideros.

Seguramente todos estamos de acuerdo en que el modelo asiático contiene una mayor intensidad de disciplina industrial y sacrificio por parte de los trabajadores, si bien el modelo tantálico busca incluso apartar cualquier respeto a los derechos humanos ante la obtención del máximo beneficio. La convicción de que la causa de la misantropía económica en la actualidad se halla en la competencia internacional entre gigantes ha llevado a una primera respuesta, la condena radical del propio hecho de la globalidad, afirmación que no compartimos<sup>63</sup>. Es la globalidad sin normas, un espacio donde impera la ley del más fuerte, lo que debe obviarse mediante el establecimiento de normas internacionales de *fair play*<sup>64</sup>. En todo caso, ¿nos depara el futuro una vuelta a la lucha del hombre contra el hombre, con el predominio del modelo asiático o, peor aún, del tantálico?

Una mirada a los primeros tiempos de la Revolución Industrial en la Inglaterra del XVIII y XIX podrá ayudarnos a discernir el futuro próximo.

---

a su derecho a demandar por accidente, lo que se denominó como «derecho del trabajador a morir» o «contratos de muerte»; y la de negligencia contributiva, a partir del caso *Martin v. Wabash Railroad* (1893), de un maquinista que cayó de su tren por causa de un pasamanos suelto, al que se denegaron indemnizaciones porque la revisión del material era una de sus obligaciones. *Cfr.* al respecto «Distinctions between assumption of risk and contributory negligence», *Washington and Lee Law Review*, 23 (1966), págs. 91 y ss.

<sup>63</sup> La indicada en texto sería la tendencia reactiva o de protesta contra la globalización capitalista. Desde las manifestaciones antiglobalización en Seattle 1999, con motivo de la reunión de la Organización Mundial del Comercio, y del primer Foro Social Mundial de Porto Alegre en 2001, el Movimiento Antiglobalización ha ganado terreno: *cfr.* una exposición de sus dos tendencias en [www.UnitedExplanations.org](http://www.UnitedExplanations.org).

<sup>64</sup> Es la línea del Foro de Porto Alegre, tendencia propositiva con 12 puntos muy amplios: 1. Cancelación de la deuda externa. 2. Aplicación de la Tasa Tobin. 3. Anulación de paraísos fiscales. 4. Protección social. 5. Comercio justo. 6. Soberanía alimentaria. 7. Prohibición de patentes sobre bienes comunes. 8. Paz y justicia. 9. Lucha contra la discriminación. 10. Freno de la destrucción del medio ambiente. 11. Desmantelamiento de bases militares no autorizadas por la Organización de Naciones Unidas (ONU). 12. Derecho a la información y reforma y democratización de organismos internacionales (entre ellos la ONU).

- a) En aquella época la industrialización masiva no desemboca en una mejora de las condiciones de trabajo, como hubiera sido lo esperable, debido a la entrada asimismo masiva de un «ejército de reserva» consistente en mujeres y niños en las fábricas. Las nuevas máquinas permiten el trabajo combinado de hombres, mujeres y niños, y la libre negociación hace el resto.

Pese a las medidas legislativas tomadas por los Gobiernos para mantener la disciplina laboral<sup>65</sup>, paulatinamente la condición obrera mejora por la acción sucesiva de dos grandes fuerzas:

- b) Por una parte, la de los sindicatos, con un poder basado en el número de afiliados, cuyas cifras impresionantes y capacidad negociadora en la segunda mitad del XIX nos han dejado registradas los esposos WEBB en su famoso libro<sup>66</sup>.
- c) Por otra, una sensibilizada opinión pública, muy organizada y dotada de penetrantes medios de expresión, condicionó los debates en el Parlamento, llevándolo a posiciones más neutrales en materia laboral<sup>67</sup>.

Volvamos ahora la mirada a los tiempos actuales para verificar las similitudes y diferencias con una época de condiciones hobbesianas.

- a) En el momento presente, el mercado global ha significado la aparición de grandes movimientos migratorios externos e internos, así como la explotación del trabajo femenino e infantil en los países en vías de desarrollo, lo que ha permitido la producción y comercialización mundial de productos a bajo precio. En principio hay una gran similitud con los acontecimientos de dos siglos atrás, pues la *anomia* en esos países parece clara, y los desastres industriales muestran las condiciones inhumanas de los trabajadores. Sin embargo, las evoluciones optimistas parecen descartadas debido a la ausencia de fuertes sindicatos y de una opinión pública organizada parecida a la existente durante la Revolución Industrial. Más aún, el aprovechamiento de las ventajas laborales por las multinacionales extranjeras, en su mayoría residentes en países del modelo norteamericano o europeo, actúa en favor de condiciones de trabajo muy estrictas para *mejorar* los costes de producción.
- b) Las organizaciones sindicales en los países del modelo asiático no alcanzan el nivel de afiliación y capacidad negociadora de sus homólogos en el siglo XIX europeo, e incluso los sindicatos autorizados forman parte de la estructura de poder político o

<sup>65</sup> Napoleón polariza el esfuerzo bélico en torno a 1800, y antes y después los países europeos vivirán en una economía de guerra. Con la derrota del emperador la situación se suaviza sobremanera.

<sup>66</sup> WEBB, S. y B.: *The history of Trade Unionism*, Londres: Longmans, 1920, capítulos VII y ss.

<sup>67</sup> Tempranas leyes de fábrica sobre inspección de trabajo y prohibición del trabajo infantil; reconocimiento de la libreta sindical y abolición de las leyes de Master and Servant y de las penas de prisión por abandono del trabajo.

encuentran fuertes limitaciones de actuación<sup>68</sup>. No obstante, y como sucede con las empresas locales, cuyo egoísmo organizado tiene su origen en las subcontratas con las empresas multinacionales, también la acción sindical tiene un fuerte componente transnacional protagonizado por los Global Unions frente a dichas multinacionales. Casi siempre las relaciones a ese nivel transnacional comienzan por acciones conflictivas para terminar en negociaciones y acuerdos que se desarrollan fuera de las fronteras de esos países, quizá en Ginebra o en Washington<sup>69</sup>. En este sentido, algunos casos recientes parecen indicar una evolución positiva hacia la aprobación de códigos de conducta por las multinacionales y la negociación de acuerdos sobre el reconocimiento de derechos fundamentales, como los de Jerzees de Honduras o sobre seguridad de fábricas en Bangladesh. Un avance quizá modesto, aunque en la dirección positiva de la aplicación mundial de los derechos humanos.

- c) La opinión pública de los países sacrificados suele carecer de la necesaria vertebración y de medios potentes para hacerse oír, como hemos visto. No obstante la globalización permite su conexión con las redes sociales e incidir desde ahí en algo vital para las multinacionales, el prestigio como marca<sup>70</sup>. Tratándose de derechos humanos la receptividad de las redes es elevada, y, siempre que se den otros factores propicios, la multinacional mostrará su disposición a conceder una garantía más o menos real de ellos<sup>71</sup>. Unida a la presión de organismos internacionales como la OIT, la opinión pública internacional puede llevar además a un cambio en la legislación restrictiva del país donde se produce la negación de derechos fundamentales, como hemos visto en el caso de Bangladesh.

<sup>68</sup> En 2013, según la OCDE, la afiliación sindical en Japón, por ejemplo, alcanzó en 2013 su mínimo histórico, el 17,7%, superior no obstante a la norteamericana, española o francesa, pero inferior a la media europea. En Corea del Sur se encuentra en torno al 10% ([http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN\\_DEN](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN)). Los datos de otros países asiáticos son desconocidos o inciertos. A tenor de la encuesta realizada por HAYTER, S. y STOEVSKA, V. para los años 2008-2009, Malasia ofrecía una tasa de afiliación sindical del 10,3%, Paquistán del 15,7%, Filipinas del 3,2%, Singapur del 31,7%, Taiwán del 35,9%, y Tailandia del 2,1% (Social Dialogue indicators, OIT, Departamento de Relaciones Industriales y Empleo, Ginebra, 2011, pág. 11. Datos sobre la población asalariada). La Confederación Sindical Internacional mantiene una página web donde pueden verse las violaciones y limitaciones a la libertad sindical y a los derechos humanos en todos los países del mundo, por ejemplo en Bangladesh (<http://survey.ituc-csi.org/Bangladesh.html?lang=en>).

<sup>69</sup> He estudiado varias situaciones de conflicto/negociación internacionales, como las descritas en mi artículo «Las funciones del sindicato en un mundo globalizado», de próxima aparición.

<sup>70</sup> Las empresas auditoras manejan un enorme negocio dedicado a la inspección de unas 50.000 factorías en todo el mundo para detectar posibles abusos laborales y deficiencias en su seguridad, desde que las primeras denuncias contra Gap, Nike o Wal-Mart se dejaron oír hace dos décadas. Solo Wal-Mart realizó en 2012 unas 11.500 inspecciones en sus fábricas mediante dichas empresas auditoras. La práctica habitual consiste, empero, en avisar de la inspección por anticipado, lo cual permite a la dirección «arreglar» la factoría: CLIFFORD, S. y GREENHOUSE, S.: «Fast and flawed inspections of factories abroad», *The New York Times* de 1 de diciembre de 2013.

<sup>71</sup> Los Códigos de Conducta de las empresas multinacionales han proliferado en sus dos versiones, unilaterales y pactadas, hasta alcanzar a una mayoría de estas compañías. Ello no hubiera sido posible sin la expansión de internet ni la aldea global.

La información sobre las duras condiciones del trabajo en estos países, la presión de la opinión pública internacional y de los sindicatos globales, parece llevar paulatinamente a una mejora de las condiciones de trabajo básicas, mientras que las multinacionales se ven obligadas a tener en cuenta los derechos humanos en las empresas locales que les suministran.

La solución no puede venir de inmediato, mal que nos pese, pues se trata de combatir adecuadamente dos efectos negativos de similar importancia: la pérdida de competitividad internacional del país, y la versatilidad global de las multinacionales. Por su parte, las multinacionales aceptan a regañadientes la dignificación del empleo en las subcontratistas locales, y se plantean la posibilidad de retornar la producción a sus países de origen una vez que consideran anulada la ventaja competitiva del país anfitrión<sup>72</sup>.

La respuesta debe buscar la forma de armonizar los derechos fundamentales con la necesidad de competir en el mercado global. A este propósito, hemos de distinguir los derechos fundamentales de la persona, que en su mayor parte son inescindibles y cuyo disfrute debe garantizarse absolutamente, de lo que son derechos contractuales de jornada y salario, cuantificables y susceptibles de graduación en tanto en cuanto no desciendan por debajo del nivel donde se encuentra el derecho a la salud y a la seguridad personal<sup>73</sup>. Respecto a los derechos fundamentales, la mayoría de ellos no encarecen el coste de los productos, y su rechazo tienen un fuerte componente cultural, como ocurre por ejemplo en la igualdad de género o la libertad sindical: es el mantenimiento de la jerarquía de sexos y la autoridad indiscutida del empresario lo que se defiende, pues el salario de hombres y mujeres podría converger hacia un término medio, y el diálogo social mejora el entendimiento de los factores de producción en las empresas. Desde 1998 la OIT defiende con un éxito relativo un núcleo de convenios referidos al trabajo esclavo, trabajo infantil, igualdad de género y libertad sindical<sup>74</sup>, mientras que otro derecho fundamental de gran importancia, el de la salud, se encuentra en una multitud de convenios pero ha quedado fuera del núcleo fundamental.

Lo anterior conduce a una propuesta pragmática que consistiría en una Declaración formulada por la asamblea general de la OIT o de su hermana mayor, la ONU, para comprometer a todos los países en la exigencia de los ocho convenios sobre derechos fundamentales laborales, con uno más sobre seguridad y salud<sup>75</sup>. Y, con respecto a las condiciones de jornada y salario, mantener el amplio arco actual, para permitir la competitividad de los países en vías de desarro-

<sup>72</sup> Al fenómeno del *outsourcing* o externalización comienza a enfrentarse el opuesto fenómeno del retorno o *insourcing*, la producción directa que algunas grandes multinacionales vuelven a practicar y que está acaparando la atención de los especialistas de gestión de recursos humanos.

<sup>73</sup> Las jornadas excesivas inciden sobre la salud y sobre el nivel de exposición al riesgo del trabajador agotado. Los convenios de la OIT disponen de estándares a este respecto que deberían exigirse a todas las empresas subcontratistas locales por parte de las multinacionales.

<sup>74</sup> OIT, Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra, 1998.

<sup>75</sup> Podrían ser uno de los dos convenios marco de la OIT en la materia: el núm. 155 de 1981, o el núm. 187 de 2006.

llo, con el tope mínimo allí donde una jornada excesiva o un salario de miseria colisionaran con el derecho fundamental a la salud.

El cometido principal de estas reflexiones ha consistido en desvelar los diversos modelos en presencia y la ética de trabajo que hay detrás de cada uno. El resultado de su confrontación actual es difícil de predecir, si bien cabe asegurar que no llevará en ningún caso a la victoria de los modelos más extremos, pues parece producirse una paulatina convergencia hacia el centro de todos esos modelos. El mundo globalizado marcha inexorablemente hacia la instauración de más fuertes controles internacionales, de unas reglas de juego más racionales y humanas, lo cual supondrá un nuevo equilibrio entre trabajadores y empresarios, en donde el beneficio y la dignidad de la persona tengan igualmente cabida.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons BY-NC-ND 4.0