

Relaciones Laborales

Son aquellas practicas y reglas que estructuran las relaciones entre asalariados, empresarios y Estado. Estas reglas se estructuran en tres ámbitos:

- Estado
- Sector
- Empresa

En el ámbito estatal o nacional se formulan pactos sociales y concertaciones, y cuando se hace en el ámbito de empresa se llama acuerdo o convenio. Pero en términos generales se puede hablar de negociación colectiva. Estos pactos son:

- Formales: el acuerdo queda reflejado en un documento. Es propio de la sociedad germánica y latina.
- Informales: ámbito anglosajón.

Las relaciones laborales es un tema interdisciplinario (sociología, derecho, economía). Temas que se han estudiado:

- Movimientos sindicales
- Asociacionismo empresarial
- Regulación estado
- Conflicto y negociación laboral
- Acuerdos, pactos

La teoría de las relaciones laborales tiene las siguientes etapas:

- Orígenes (1870–1914)
- Entre guerras (1919–1939)
- Post guerra (1950–1975)
- Hoy (1980–2002)

1.- Etapa de capitalismo salvaje y sociedad clásica (1870–1914)

Se puede distinguir entre áreas industrializadas (GB, Alemania, Francia) y no industrializadas (países del sur).

Los actores (movimiento sindical) compuesto por sindicatos de oficio se caracterizaban por:

- Solo representa a los trabajadores cualificados
- Representa intereses limitados
- Es de ámbito local. La dimensión del sindicalismo está relacionada con la dimensión del mercado. A medida que se extiende el mercado también lo hace el sindicalismo

Los objetivos del sindicalismo son:

- Los derechos de asociación
- Lograr el derecho a la acción colectiva (huelga) que permita conseguir la simetría de poder entre trabajador y capital.
- Lograr el derecho de negociación colectiva y el de ciudadanía (voto político, libertad de expresión).

Empresa

Las asociaciones empresariales tienen como primer objetivo el proteccionismo económico, actúan como grupo de presión sobre las autoridades. La prioridad está en la propia acción económica. Por lo tanto, las empresas tienen intereses en asociarse porque esto puede limitar el poder de decisión de la empresa individual.

Por otro lado, las asociaciones empresariales son reactivas porque surgen como reacción ante el movimiento sindical, surgen para negociar con los sindicatos.

Estado

Es el tercer negociador y se pueden distinguir 2 modelos:

- **Liberal corporativo:** áreas de temprana industrialización. Con una burguesía liberal dispuesta a negociar. Son los sindicatos (TUC) los que fundan el partido laborista. Es un corporativismo pluralista donde hay diversidad y autonomía de las partes.
- **Corporativismo autoritario:** Se encuentra en el ámbito latino. La industrialización tardía y la burguesía débil abre paso a lo que llamamos c.a.. No es otra cosa que la expresión política que argumenta la unidad de intereses entre capital y trabajo, es decir, apela a la formación de una única asociación. La ideología común, compartida, la formación de una nueva orden y, sobretodo, la supresión de la autonomía sindical y empresarial. Todos esos intereses convergen en las estructuras del estado, el cual es el motor de la industrialización, creador de las infraestructuras.

Los autores clásicos

En el marxismo vemos dos perspectivas:

- El sindicalismo y el individuo como sujeto histórico del cambio social.
- El poder del CS está en el partido (no en el sindicato). El sujeto histórico es el partido y es este el que dirige al sindicato.

Modelo funcionalista

- **Durkheim:** las corporaciones profesionales (sindicatos) sirven para la defensa de los intereses de la sociedad frente al mercado.
- **Modelo Weberiano:** El trabajo tiene una tendencia hacia un proceso de racionalización llevado a acabo por medio del control, calculo. La consecuencia de esto es la aparición de grandes áreas empresariales y sindicales que crean grupos de intereses para defenderse del mercado, lo cual dará lugar al capitalismo organizado.

2.- Emergencia teoría relaciones laborales (1914-1939)

En el estudio de las relaciones laborales se pueden distinguir grandes escuelas:

- **Escuela de Oxford** (enfoque jurídico): Es un enfoque normativista que se centra en la forma de organización y conducción del conflicto. Particularmente se centra en la negociación colectiva. Esta escuela también se conoce como escuela pluralista y se caracteriza por:
 - ◊ Se inspira en una ideología basada en valores sociales en imperativas morales (justicia, equidad...)
- Asume que la negociación colectiva es una forma de regulación conjunta basada en la autonomía de

las partes.

- La negociación colectiva es una forma institucional de regulación que permite la adaptación a las variaciones del entorno.
- Se concibe que los intereses de ambas partes son plurales, es decir, los intereses entre la clase obrera son diferentes, no homogéneos. Esta idea choca con el marxismo.

(Neofuncionalismo => intereses económicos y Marxismo => intereses políticos).

Críticas

- La escuela de Oxford olvida el control sobre el trabajo. Es decir, no tiene en cuenta que el empresario ejerce el poder mediante la organización del trabajo.
- Olvida que el contrato de trabajo es una ficción porque no hay simetría de poder entre empresario-trabajador.

Sociedad Jurídica

Khan-Freud observaba que existe una dependencia entre el derecho y la vida social. Es decir, el derecho se suele basar en costumbres, tradiciones..., lo cual es importante en las relaciones informales dentro de las empresas.

En GB estas relaciones informales tienen una gran presencia, mientras que en países como Alemania estas costumbres son asumidas por el estado.

- **Escuela de las relaciones humanas:** aparece en la empresa Navthone entre 1924-32 con la intención de aumentar la productividad y corregir las deficiencias del taylorismo. Esta escuela descubre la importancia de las relaciones humanas informales dentro de la empresa para elevar la productividad. Así pues, elaboran la siguiente teoría:
 - Empresario y trabajadores tienen una misma ideología porque a todos interesa que la empresa funcione.
 - El conflicto es disfuncional
 - Los cargos intermedios actúan como mediadores entre trabajadores y empresarios. Es decir, se conciben los grupos informales como alternativa a los sindicatos.

Críticas

No explican el conflicto ni la desigualdad, y ofrecen una explicación que solo se limita al nivel micro-económico.

Conclusiones

- ◇ El conflicto es gradual
- ◇ El capital discurre en un entramado normativo. Ejemplo Foro (cierre patronal, derecho conflicto colectivo, huelga)
- ◇ En el capital hay unos valores, es decir, se dará más o menos prioridad a un objetivo u otro.
- ◇ En todo capital hay relaciones de poder. Todos los actores tienen recursos de poder y los utilizan para ganar la partida.

Escuela de Winsconsin: (instituciones y mercado). Es muy importante para la sociología económica.

Economía neoclásica:

- Actores y racionalidad de la acción: individuos, familias y las empresas.
- Perspectiva: individualismo metodológico
- Orientación: desarrollo de estrategias en función de las preferencias individuales
- Finalidad de la acción => maximizar beneficios (homo economicus)
- Concepto de racionalidad: la acción es racional cuando se orienta a maximizar los beneficios.
- Motivaciones: lucro y beneficio
- Resultado de la acción económica: equilibrio, armonía (mercado de trabajo imperfecto)
- Conflicto: disfuncional. Monopolio factor trabajo (los sindicatos son monopolios).
- Espacio de la acción: centralidad del mercado

Institucionalismo

- Actores: grupos sociales, clases sociales, instituciones e individuos
- Perspectiva: observación y descripción
- Orientación: los actores están interrelacionados con el entorno y su cultura
- Finalidad de la acción: la racionalidad de la acción esta ligada a la cultura y la moral
- Concepto de racionalidad: la racionalidad está relacionada con los intereses de grupo (relaciones de reciprocidad)
- Motivaciones: el interés colectivo, las relaciones grupales, filiación. Identidad colectiva.
- Resultado de la acción: desequilibrios, desigualdades y conflicto
- Conflicto: funciones positivas. Conflicto y acción colectiva generadas de normas, costumbre, tradición, leyes, fuentes de derecho.
- Espacio de la acción: la org. el mercado está subyugado a las org. sociales. Inserción social del mercado

Teoría de sistemas de relaciones industriales (Dunlop)

Esta teoría se basa en la corriente estructural–funcionalista. Se pretende superar la visión del funcionalismo, el cual considera el conflicto como exógeno a la empresa y la visión maquinal de Taylor.

Las aportaciones teóricas que hace son:

- Subordinación de la economía al orden social. Predominancia de la política sobre la economía.
- Propone la institucionalización del conflicto a través de normas y reglas.
- Controla los límites de la acción a través de un sistema jurídico formal.
- Pretende superar la visión neoclásica del mercado de trabajo. Es decir, el mercado de trabajo no es un mercado como cualquier otro.

Elementos de la teoría de sistemas:

- Primacía del orden: critica la idea de autorregulación de la economía liberal. El orden social está vinculado a la ideología y creencias compartidas (transparencias).

- Principios generales del sistema: se refieren a:
 - ◆ Los sistemas tienen actores formales
 - ◆ Conflicto sigue pautas predecibles
 - ◆ Permite agotar posibilidades de negociación.

Derecho

El derecho conlleva una limitación del derecho en el mercado de trabajo. Las fuentes del derecho en las relaciones laborales son:

- El derecho interno: viene dado por el ordenamiento jurídico que está jerarquizado. La principal fuente de derecho es la constitución, después las leyes, actores gubernamentales y los reglamentos.
- El derecho internacional: son las normas de la OIT, dicen:
 - Los estados hacen convenios de la OIT
 - Recomendaciones de la OIT que no son obligatorias para los estados, pero si son orientativas.
 - Las recomendaciones de la UE
 - Las directrices de la UE también tienen incidencia en el mercado de trabajo.
- Fuentes profesionales y contractuales
 - Convenios colectivos
 - Contrato de trabajo
 - Usos y costumbres

La escuela de Winsconsin (institucionalista) se enfrentaba al funcional-estructuralismo de Parsons y Dunlop.

Trabajo (caso Ford)

Diferencia entre estrategia y táctica: la táctica es el contenido detallado de lo que vamos a hacer. Se definen los objetivos en la negociación, y se tienen en cuenta los objetivos de los empresarios.

Hay que obtener información de las partes, observando como están las otras empresas del sector del automóvil.

GAMMA: Gradación en cada uno de los asuntos. El aumento salarial del 4.5%, el 2.5% para los empresarios.

4.5% =====> x =====> 2.5%

3.5% 3%

Inflación IPC 3%: se ha de aproximar

Si los empresarios quieren imponer un 2% se romperán las negociaciones. Pero los empresarios tampoco estarían dispuestos a pagar el 4%.

Todo sistema de trabajo tiene tres características: tecnología, del propio mercado, y distribución de poder en la sociedad. Así, las normas se ajustarán a estas características.

Las reglas se pueden clasificar en reglas sustantivas(hacen referencia al contenido), reglas de interpretación de otras reglas (colisión de conflicto), reglas de procedimiento.

Crítica: Da el orden social como dado pero no explica porque surge este orden.

Neofuncionalismo

El marxismo llega relativamente tarde a la cuestión de las relaciones laborales. A partir de los 70 aparece una literatura neomarxista de las relaciones laborales, la cual hace una crítica a la Escuela de Oxford y a la teoría estructural–funcionalista.

De la teoría estructural neofuncionalista de Dunlop critica que la teoría de sistemas de relaciones laborales es una teoría de contención de conflicto, es decir, hace énfasis en la estabilidad del orden sin explicar las causas de este orden. Además, tampoco explica las relaciones del poder sino que presupone que el orden es exógeno.

Así, los neomarxistas piensan que la cuestión central de los sistemas de relaciones laborales está en el poder y la dominación. Esto lo explica con tres dimensiones:

- Estructural: el origen del conflicto está vinculado a la desinformación de la estructura social, El poder y la dominación se ejerce a través del ordenamiento jurídico de las relaciones laborales.
- Dimensión del control: significa que esta dominación del poder y el capital sobre el trabajo se ejerce a través de la organización del trabajo. Por tanto, el conflicto está en la utilización de la fuerza de trabajo para convertirla en rendimiento. En las relaciones laborales existe conflicto pero también cooperación. Los sindicatos a través del conflicto pueden dar lugar al cambio social.
- Subjetividad: hace referencia a la alineación. En el capitalismo el trabajo se cosifica y el trabajador no se identifica con el producto de su trabajo. Para solucionar esto los sindicatos han reclamado una desmercantilización relativa del trabajo mediante la concesión de derechos de ciudadanía social (SS, pensiones, etc.)

Negociación Colectiva (Transp. 46)

Procedimiento estable que permite canalizar y conducir el conflicto a través de una red de normas.

0-. Antecedentes

- Código de Trabajo (1926) de Canovas del Castillo
- Ley de Contratos de Trabajo (1931): jurados mixtos, dependencia del Ministerio de Trabajo. Funciones: determinar condiciones, reglamentos de trabajo. Rechazo CNT.
- Ley de Convenios (1958): sustituye a la reglamentación del trabajo. Representación patronal y obrera sin autonomía de las partes. Comisión deliberadora del convenio:
 - Presidente: nombrado por la OSE (org. sindical española).
 - Vocales: representación empresa y trabajadores.
 - Asesores: OSE
 - Secretario: OSE
- Reforma de la Ley de Convenios (1973): modificación Sindicalización Convenio Colectivo. Reforzar el papel del CNS, el cual asume tareas de arbitraje (antes lo hacía el Ministerio de Trabajo).

1-. Marco legal

La rápida industrialización hace que aparezca un movimiento sindical obrero y supone una ruptura con el movimiento obrero de la guerra civil. CCOO tiene su origen en la ley de 1958: las comisiones obreras, hay una pluralidad de ideas.

Esta ley propicia la aparición de los comités de empresa. Actualmente el modelo español es de sindicalismo paralelo: conflicto entre el comité de empresa (microcorporativista) y el sindicalismo exterior (líneas

generales).

3 referencias:

- Constitución:
 - ◊ Art. 28.1: garantiza la representación colectiva.
 - ◊ Art. 37.1: establece que la ley garantizará el derecho de negociación con fuerza vinculante.
 - ◊ Sentencia Tribunal Constitucional (31.3.86): califica la negociación colectiva como valor constitucionalmente protegido.
- Estatuto de los Trabajadores, 1980. Título III, Art. 82 al 92: define convenio colectivo como expresión del libre acuerdo adoptado entre los representantes de los trabajadores y empresario en virtud del ejercicio de autonomía. Sujeto negociador: Comité de empresa o representantes.
- Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) 1985: refuerza la sentencia de los sindicatos en el interior de la empresa. Pretende concentrar la representatividad y limitar a los pequeños sindicatos. Sujeto negociador: SSE. CCAA: más 15%.

Tipos de Convenios

- Convenios estatutarios (Transp. 47)
- Convenios extraestatutarios.
- Acuerdos o pactos extraestatutarios.

Estructura y niveles de negociación colectiva (ver Transp. Página 48).

El caso español

Han aumentado los convenios de ámbito nacional y se ha ido descentralizando a partir de los pactos de empresa y esto plantea problemas de gobernabilidad.

Negociación colectiva (1977–2002)

- *Condicionantes*
 - Transición: durante este periodo los sindicatos son arrastrados por la lógica política (UGT con PSOE, CCOO con IU) más que por motivos económicos.
 - Defectos estructurales
 - Crisis económica, la cual coincide con 2 procesos: la necesidad de reestructuración y la inestabilidad política..

En este sentido, los últimos 25 años han estado marcados por dos fenómenos, los cuales están continuamente presentes en la negociación colectiva:

- ◆ Inflación: moderación salarial
- ◆ Empleo: temporalidad
- *Estructura y reformas ((94–97)*

A partir del 1995–97 la negociación colectiva empieza a ser más dinámica gracias en parte a la reforma laboral impulsada por el PSOE. Esta reforma propicia la aparición de temas tabú:

- ◆ Los incentivos en relación a la productividad
- ◆ La jornada laboral: aparecen cláusulas en relación a la jornada. Hay una tendencia a la

irregularización de los tiempos de trabajo, la cual dificulta la conciliación entre vida laboral y familiar. Otros problemas o empeoramientos en la jornada son:

- Jornada ordinaria superior a 9 horas diarias. Cada vez hay mas convenios colectivos con estas condiciones
- El pacto de las horas extraordinarias.

3. Propuestas:

- ♦ Empresarios: la negociación colectiva ha de suponer la estabilidad de los trabajadores, pero al mismo tiempo es necesaria la flexibilización del mercado laboral y la temporalidad.
- ♦ Sindicatos: plantean endurecer e incrementar las medidas de control y supervisión a las empresas.

Política concentración en España

Teoría del neocorporativismo: En Durkheim encontramos por primera vez el corporativismo y lo que quiere es revisar la sociedad. El neocorporativismo es neowebweriano y lo que quiere explicar es la burocracia, las organizaciones en el capitalismo avanzado.

Concepto tripartismo: el tripartismo tiene su origen en 1919 con la fundación de la OIT. Se introduce la negociación colectiva como método de resolución de conflictos. El tripartismo es una estructura regular estable en la que hay una interrelación entre gobiernos, sindicatos y empresarios. Estas organizaciones son limitadas y estas organizaciones son la base de construcción del consenso en las relaciones laborales, preparación de recomendaciones al parlamento.

Los consejos económicos y sociales son estructuras tripartistas, en el caso español:

- ♦ Grupo 1: empresarios (20 miembros): CEOE, CEPYME
- ♦ Grupo 2: sindicatos (20 miembros): CCOO, UGT, ELA, CIG
- ♦ Grupo 3: grupo mixto: asociaciones de consumidores, cooperativos, gobiernos, sindicatos agrarios (20 miembros). Hay en total 61 miembros incluyendo el presidente.

Concepto neocorporativismo:

- ♦ *Viejo corporativismo*: hace referencia a las estructuras tripartitas, todas integradas en una única organización (típico de los fascismos de los años 30) donde gobiernos, trabajadores y empresarios conviven bajo el mismo sindicato (CNS). No hay pluralidad de intereses sino que las 3 actúan en favor de los intereses nacionales.
- ♦ *Neocorporativismo*: Es plural, hay distintos sindicatos, organizaciones empresariales y no están bajo la tutela del propio estado. Este concepto alude a las sociedades democráticas. Hay una serie de elementos que explican el porque se expanden las estructuras neocorporativistas a partir de los años 50:
 - Aparición de sindicatos de masas.
 - Expansión y fortaleza de organización empresarial
 - Concentración del poder
 - Políticas keynesianas que necesitan concentrar
 - Políticas pro-labor de la social democracia y la democracia cristiana en Europa
 - Estas estructuras permiten la construcción del consenso ante las crisis.

Estas estructuras neocorporativistas sobre la macroeconomía tienen una influencia importante sobre:

- ♦ Control de la inflación
- ♦ La productividad
- ♦ Empleo
- ♦ Distribución de la renta, por lo tanto están vinculados al B.E.

- ♦ Importancia en las reformas de la legislación laboral, relaciones laborales

La diferencia entre neocorporativismo y tripartismo es que el neo. se basa en una forma de intercambio a escala social, y el tripartismo es un intercambio simplemente en las CES. El neo. es agregación, articulación y mediación de los intereses a través de las organizaciones. Forma de gobernabilidad y armonización de intereses entre las distintas partes.

Modelos comparados de neocorporativismo

Hay dos elementos a tener en cuenta. La articulación de intereses en todos los niveles y el poder de esos sindicatos o empresarios. Esto va dando diferentes modelos neocorporativistas:

Alto PLURALISTA FUERTE

PODER

Bajo DÉBIL MEDIO

bajo ARTIC. INTERESES alto

- ♦ *Neoc. Pluralista:* alto nivel de poder pero baja articulación (EEUU, GB.). La diferencia está en la cultura: individualismo, pluralismo organizativo.
- ♦ *Neoc. Fuerte:* países escandinavos con alta articulación de los sindicatos y un alto poder. Fuerte tradición socialdemócrata con un fuerte poder de intervención de los sindicatos y empresarios en política.
- ♦ *Neoc. Medio:* área germánica, Holanda, Austria. Los intereses se construyen a nivel sectorial y no de estado. Fuertemente articulados los intereses.
- ♦ *Neoc. Débil:* España, Grecia, Italia, Francia. Bajo nivel de articulación y bajo poder en la sociedad.

¿Qué modelo responde mejor a la crisis? Los mejores modelos son los extremos, el pluralista en términos de empleo e inflación pero la principal virtud es la mejora del empleo porque permite una orientación microeconómica: descentralizar los acuerdos, permite que las empresas se ajusten con velocidad a los cambios del mercado.

El modelo fuerte permite un mayor control de la inflación, un nivel de empleo importante (sobre todo en el sector público), la orientación de la política es macroeconómica.

Sindicalismo

Introducción

¿Por que hay distintos tipos de sindicalismos?? Porque hay distintos tipos de acción sindical?

Podemos encontrar diferentes sindicatos/tipos:

- ♦ Sindicalismo de oficio
- ♦ Sindicalismo general
- ♦ Sindicalismo revolucionario
- ♦ Sindicalismo de oposición
- ♦ Sindicalismo de control
- ♦ Sindicalismo de clase
- ♦ Sindicalismo exclusivo
- ♦ Sindicalismo autónomo

- ◆ Sindicalismo independiente

Corriente: socialista, comunista, anarcosindicalista, social-cristiana, etc. Las PYMES se basan en tipos de relaciones paternalistas de confianza. La negociación colectiva delimita la forma de sindicalismo. Condiciona la forma de representación sindical. Hay dos tipos de clasificación del sindicalismo:

- ◆ Según la organización (ej. Industrial)
- ◆ Según el tipo de acción (macrocorporatismo (interese generales o para todos) o microcorporatismo (interés específico en algo o para alguien).

Acción colectiva:

Pol. keynesiana

Interés general => estructura política => desempleo

Pol. centralidad emp.

El debate es iniciado por Ason y dice que:

Europa es euro esclerótica debido a la burocracia, debido al papel de las grandes organizaciones sindicales burocráticas y a la intervención del estado en la economía.

El interés común no existe, se actúa en función de los intereses específicos, por lo tanto, actúan en términos de cálculo nacional, entre costes y beneficios. El problema en la actualidad es que los sindicatos son heterogéneos y por lo tanto, no tiene posibilidad de organizarse, son débiles y no tienen influencia corporativa en la sociedad.

La paradoja está en que los individuos intentan conseguir sus propios objetivos y las organizaciones actúan en función de sus intereses. Aparece la figura del Free Rider.

Incentivos selectivos: son incentivos que aplican el beneficio solo a los individuos afiliados. En España hay un 17% de afiliados y se benefician de la negociación colectiva un 80% (cláusula ERGA OMNES).

Representación y representatividad

La representación es:

- ◆ Criterio asociativo, computo mínimo afiliados (GB)
- ◆ Criterio de audiencia electoral, principios democracia proporcional. (Francia, España)
- ◆ Criterio jurídico-organizativo, medio en términos de poder social de la org. (Alemanes y Escandinavos).

La representatividad es:

- ◆ Tratado de Versalles, 1919, art.389 OIT
- ◆ Nación: fórmula de transacción entre el principio de libertad sindical, pluralismo y protección interés colectivo.
- ◆ Papel político institucional de los sindicatos, eficacia convenios,, control conflictividad y gobernabilidad.
- ◆ Plus de representatividad a las organizaciones mejor preparadas (selección institucional).
- ◆ Paso desde los intereses restringidos a los intereses generales en la esfera pública y en las instituciones.

Tránsito representación– representatividad:

- ◆ Construcción social: condiciones del asociacionismo, estructura económica, tipos empresas, marco político.
- ◆ Definición pactada explícita o implícitamente.

Tres grandes maneras de construir la representatividad

Pluralismo: definido en términos de asociación y cantidad (anglosajón).

Unidad: definido en términos de poder, calidad. (germánico escandinavo)

- ◆ *Pluralismo fuerte (anglosajón)*: representación en términos cualitativos. La concepción del sindicalismo es economista. El sindicalismo como objeto económico que defiende intereses específicos. Concepción histórica, cultural que proviene del sindicalismo de oficio del siglo XIX. Sin articulación, lo que quiere decir que hay sindicatos de distintos oficios y compiten por la afiliación. Es fuertemente conflictivo y es intermitente. No organizado y articulado. Es el sindicalismo que mas ha retrocedido en Europa. Son muchos afiliados pero poco articulados: tienen poder a nivel de empresa, centro de trabajo pero no a nivel de la sociedad. Tienen poder indirecto (partido laborista) modelo democrático, muy representativo, fuerte legitimidad, su ideología es la del *bussines unionism*.
- ◆ *Pluralismo medio (latino)*: la representatividad depende del criterio de audiencia electoral (elecciones sindicales) a través de esta se concede un plus de representatividad a los que son mas fuertes se les da para que sean mas fuertes, aunque estos normalmente son los mas débiles en términos de afiliación. Por razones históricas (tardía industrialización, problemas de reconocimiento de los sindicatos por parte de los empresarios. etc.), y de tejido industrial (pequeñas empresas lo que dificulta la presencia de articulación de los sindicatos en la empresa y los sindicatos además están divididos por corriente ideológicas), en España la afiliación sindical está estancada, la afiliación sube cuando la conflictividad laboral sube.

Sindicalismo: representación y representatividad en España

Características:

- ◆ Criterios de representatividad: Audiencia Electoral
 - Sindicalización de los Comités de Empresa: 70% delegados.
 - Disminuyen sindicatos independientes
 - Legitimidad: alta participación 45% en contraste con baja afiliación
 - Excluidos: no hay elecciones sindicales en pequeños centros (menos de 6 trabajadores).
- ◆ Características de afiliación:
 - Segmento primario del mercado de trabajo.

Períodos:

- ◆ Transición política 1977–80: Alza de la afiliación sindical, factores ideológicos. Pugna por la hegemonía política en la izquierda (CCOO–PCE y UGT–PSOE)
- ◆ Reestructuración industrial y desempleo 1981–85: caída afiliación y movilizaciones. Retroceso de CCOO y hegemonía de la UGT.
- ◆ Unidad de Acción CCOO–UGT: crecimiento moderado de la afiliación a causa de empleo temporal. Rebrote de la conflictividad laboral.
- ◆ Estabilidad afiliación 1991–2002: temporalidad empleo. Rotación afiliación–desafiliación. Rejuvenecimiento. Incremento de las PYMES.

Asociaciones Empresariales

Las primeras asociaciones surgen para proteger del proteccionismo, de la competencia y esto es un fenómeno muy antiguo. Se utiliza el concepto de asociación porque son asociaciones de organizaciones.

Los tipos de acción empresarial tienden a ser individuales, como empresa. LANZALAGO: define las asociaciones empresariales como asociaciones ¿???? Para poder tener libertad de acción, no perder la autonomía empresarial, para no depender de los pactos de las organizaciones.

OFEE: distingue en la sociedad del trabajo dos lógicas, la monológica y la dialógica. **Monológica:** temática en torno a intereses económicos, por lo tanto el papel es tender a crear grupos de presión que tienen finalidad de influir en el poder. No ocupan el poder y desarrollan el papel del LOBBY.

Dialógica: los sindicatos actúan en esta lógica. Tienen que asumir intereses individuales y establecer un discurso moral en términos de solidaridad. Esto tiene un coste de comunicación. Los sindicatos tienen que agrupar sus intereses fragmentados.

Dos grandes perspectivas:

- ◆ *Literatura marxista tradicional:* visión instrumental, el estado es un instrumento de dominación de capital. El estado está dirigido por una elite dirigente que crea elites para controlar la dominación de clase. El marxismo más progresista ve que el estado es un espacio donde interactúan distintos grupos.
- ◆ *Perspectiva neoweberiana:* el estado es un espacio central donde intervienen distintos grupos de intereses donde compiten y se disputan los recursos. Hoy en los países más industrializados se tiende a ver la segunda perspectiva.

Las características organizativas de las asociaciones empresariales en España

Hay condicionantes como:

- ◆ Se ha visto afectada por el proteccionismo durante el franquismo, lo que ha facilitado la fragmentación de las empresas.
- ◆ Retraso industrial, lo que explica el papel de las PYMES
- ◆ Asistencialismo: esperar que la iniciativa la tome el estado

En la transición podemos encontrarlos diversos grupos empresariales que forman la CEOE:

- ◆ OSE: 1º grupo CEOE-CEPYME
- ◆ Estado: 2º grupo
- ◆ Multinacionales: 3º elite liberal
- ◆ PYMES

La forma organizativa de la CEOE es:

CEOE-CEPYME

1.350.000 empresas

Sectorial 95% del empleo Territorial

Organizaciones de base

Empresas

Planteamiento de la CEOE en las relaciones Laborales. En este sentido, hay intervención de elementos que garantizan su continuidad y que explican su orientación:

- ◆ Problema de la unidad de mercado, porque se refiere a la aparición de las autonomías y establecer convenios o relaciones laborales autonómicas.
- ◆ Reforma del mercado de trabajo, especialmente en materia de flexibilización de la contratación temporal, contratos temporales, libre despido y la reforma de la negociación colectiva.
- ◆ Reforma en la contribución de los sistemas de pensiones, y reducir la cotización a la SS.SS.
- ◆ Reforma del sistema fiscal.

Estos cuatro elementos explican cual es la orientación de las políticas empresariales.

Escuela de recursos humanos

Se produce un cambio en el paradigma fordista. Sistemas cerrados, auto poéticos. Las funciones son la planificación estratégica de los recursos humanos acorde con los fines de la empresa, reclutamiento, formación, retribución salarial, promoción,. Los objetivos a largo plazo son: supervivencia de la empresa, obtención de beneficios, mejora de la competitividad y adaptabilidad de la empresa.

Esto implica una nueva concepción de la organización empresarial. Principios organizativos en forma de redes de empresas de forma descentralizada. La empresa principal descentraliza las actividades a pequeñas empresas pero sigue ejerciendo el control sobre el proceso de producción: racionalidad, eficacia, centros economía de tiempos, etc.

Nuevas formas de organización del trabajo que implica un cambio en la concepción del trabajo. En los sistemas fordistas el trabajo era un factor más en el proceso de producción, en cambio en esta perspectiva (RH) se quiere cambiar esta concepción. Sería pasar de la teoría X a la teoría Y:

Maslow distingue las necesidades de los trabajadores en la siguiente pirámide:

- ◆ Autorrealización
- ◆ Afiliación
- ◆ Necesidades fisiológicas
- ◆ Seguridad

Herzberg distingue:

- ◆ Factores motivadores: logro, reconocimiento, gusto por la labor, responsabilidad, promoción.
- ◆ Factores higieinizantes: estatus, relaciones interpersonales, supervisión, política de la empresa, condiciones de trabajo y seguridad.

Nuevos conceptos gestión laboral RR.HH.

1.– Participación directa e imputación:

- ◆ Circulo calidad
- ◆ Total quality management
- ◆ Cálculos flexibles
- ◆ Grupos autónomos
- ◆ Implicación, responsabilidad

2.– Redefinición puestos de trabajo:

- ◆ Grupos de categorías: reducción de las categorías y ampliación de las tareas.

3.– Encadenamiento escalar

- ◆ Reducción niveles jerárquicos, tres escalones como idea.

- ◆ Comunicación transversal intra departamentos
- ◆ Comunicación interna
- ◆ Acceso directo a niveles intermedio y superiores.

4.- Motivación intrínseca

- ◆ Iniciativa, responsabilidad, autonomía, capacidad de decisión, autorrealización

5.- reclutamiento y selección:

- ◆ Conocimientos abstractos, sistematización
- ◆ Currículo oculto
- ◆ Intermediación selectiva

6.- Formación continua, adaptación al entorno:

- ◆ Nuevas tecnologías
- ◆ Calificaciones actitudinales y comportamientos
- ◆ Trabajo emocional (grupos, liderazgo, comunicación).

El Estado de las relaciones laborales

El estado ha sido definido como una institución que tiene el poder, pero ahora se define el estado como un espacio de intercambio (Offe).

El Estado no trata de sustituir al mercado sino mejorar las condiciones de trabajo.

Teoría de la regulación

Explica los modelos de las RRL y de regulación económica de los años 70-80 y quiere responder a la teoría económica neoclásica. El capitalismo de los países industriales se puede presentar de forma sistemática y sustentado por el subsistema económico, de relaciones laborales y del estado del bienestar.

Sistema económico: objetivo es evitar desequilibrios mediante la intervención pública de la demanda agregada. Aportación de recursos al sistema a cambio de la legitimidad. Instrumentos privilegiados son la política monetaria y la fiscal.

Convergencia Europea

TESIS CONVERGENCIA: provienen del campo del funcionalismo

1.- Modernización

- ◆ Contenido moral: progreso y mejora condiciones de vida.
- ◆ Industrialización

2.- Convergencia hacia un proceso común de modernización y camino social.

- ◆ Un modelo único guiado por patrones que son independientes de la cultura y la tradición local
- ◆ Todas las sociedades buscan los mismo objetivos de industrialización

3.- Convergencia hoy:

- ◆ ¿Transito hacia una organización del trabajo post fordista?

Flexibilidad, NFD

- ◆ ¿Convergencia sistema de relaciones humanas?

La convergencia supone adaptación de las instituciones a las exigencias de la economía. Solo hay un repertorio limitado de posibles respuestas a los problemas funcionales del crecimiento económico.

CRÍTICAS

- ◆ Tesis efecto sociedad: hay unos determinantes económicos que limitan la capacidad de los actores, pero las respuestas de los actores depende de la historia y el poder local de los actores, de las tradiciones.

Convergencia	Divergencia
1. Descentralización capital y de la producción	2. Papel estado
3. Descentralización procesos de decisión	4. Papel sindicatos
5. Nueva aristocracia laboral	6. la historia como explicación de diferencias
7. Expansión nuevas clases medias	8. Clases medias con cultura y actitudes diferentes
9. Feminización	10. Formas de representación política

Ambos elementos serian simultáneos y nos permitirían matizar las situaciones que nos presentan la teoría de la convergencia.

ELEMENTOS DE LA CONVERGENCIA

Europeización de las RRLL: Europa tiene un modelo social distinto al de EEUU en relación al mercado. La base del equilibrio se deben basar en el consenso social. Necesidad de gobernar la economía europea. Pactos de coordinación entre el Banco Central Europeo, Confederación Europea de sindicatos, UNICILE, CEEP i ECOFIN. Menos mercado y mas gobierno de la economía. Evitar el trabajo temporal, precario. Una constitución europea que permita regular el empleo en el ámbito europeo. Defensa del estado del bienestar.

ESCENARIOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- ◆ *Escenario 1 (modelo relaciones británico):*
 - Adaptar los salarios a las condiciones concretas de productividad de las empresas.
 - Bajos costes de coordinación sindical y empresarial.
 - Riesgos de debilitamiento de los sindicatos.
 - Riesgos de micro conflictividad.
- ◆ *Escenario 2:*
 - Pactos sociales a escala de la UE.
 - Dialogo social macroeconómico entre la CES, UNICE, CEER, ECOFIN y BCE.
 - Coordinación de la negociación colectiva
 - Altos costes de coordinación sindical y empresarial
- ◆ *Escenario 3:*
 - Unificación de las estrategias empresariales y sindicales
 - Coordinación transnacional en la negociación de materias.
 - Liderazgo de algunos sectores económicos y sindicatos europeo.
- ◆ *Escenario 4:*
 - Negociación descentralizada pero adaptada a la tradición y la cultura nacional y local.
 - Coordinación a través de los Comités de Empresas Europeas.
 - Recursos a distintos tipos de flexibilidad en el ámbito nacional.

Conceptos 1ª parte

- funciones del derecho
- escuela de relaciones humanas
- pluralismo escuela de Oxford
- sistema de relaciones laborales
- funciones de regla
- funciones del conflicto
- conflicto organizado
- conflicto no organizado
- conflicto por objetivos
- conflicto entre actores
- conflicto simbólico
- cooperación en el trabajo
- tesis control del trabajo
- institucionalización relaciones laborales
- interaccionismo
- triadas (terceros del conflicto)
- mediación, conciliación, arbitraje
- negociación colectiva
- poder
- neocorporativismo
- capitalismo organizado

Conceptos 2ª parte

- sindicalismo de oposición
- sindicalismo de control
- sindicalismo adversario
- comité de empresa
- sección sindical de empresa
- representación sindical
- representatividad
- carácter reactivo de las asociaciones empresariales
- Minimalismo organizado de asociaciones empresariales: hace referencia que las asociaciones empresariales tienen una tendencia mínima a la asociación en comparación a los sindicatos.
 - ◊ *Lógica empresarial monológica*: es la actuación priorizando intereses económicos
 - ◊ *Lógica sindical dialógica*.
 - ◊ *Funciones de las asociaciones empresariales*: son 3:
 - ◊ prestar servicios y mediación
 - ◊ asesoramiento
 - ◊ negociación a las empresas
 - *Funciones del estado en las relaciones laborales*: tres
 - *pacto keynesiano–fordista*
 - *desmercantilización relativa del trabajo*
 - *instituciones sociales*: se refiere a las normas, pautas, costumbres... que regulan la actividad social y, por lo tanto, el mercado de trabajo.
 - *Pluralismo liberal*: hace referencia a la diversidad de intereses, ideologías..., de la sociedad y que son aplicables a las relaciones laborales.
 - *Enfoque social o tesis de la divergencia*: es una replica a la teoría de la convergencia. Plantea que la cultura, costumbres, etc. modifican las influencias del efecto de arrastre de las economías.

EXAMEN

- ◇ Conceptos (10): 5 primera parte y 5 segunda parte
- ◇ tema: dos preguntas
- ◇ tema: dos preguntas
- ◇ tema: ¿cual es el papel del estado en la negociación colectiva? (diferentes modelos (nórdico, latino, anglosajón, y las diferentes diferencias).

¿Evolución de los recursos humanos desde los años 60?

16

Organització i relacions laborals

16

Taylorista (*homo economicus*) X

- Repugnancia intrínseca al trabajo
- Necesidad de controles externos y de dirección punitiva.
- Preferencia del personal a ser dirigido, a tener seguridad y evitar responsabilidades.

Y (*homo faber*)

- El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es natural
- Los controles externos no son los únicos medios sino las compensaciones derivadas del logro
- El ser humano se habilita no solo a aceptar sino a buscar nuevas responsabilidades
- La capacidad creadora para resolver problemas de la org. no es privativa de unos pocos
- Las capacidades del ser humano están subutilizadas