

PROGRAMA SOCIOLOGIA

TEMARIO

- 1.- trabajo y empleo
- 2.- la empresa
- 3.- las RRL

Las prácticas consistirán en un trabajo de investigación en grupo, tutorizado sobre un conflicto laboral, de elección voluntaria.

Evaluación

La parte teórica sobre 6.5 puntos y la práctica sobre 3.5

La teórica un examen final escrito, la practica el trabajo.

Las notas se guardaran por separado durante las tres convocatorias

Examen:

- 7 preguntas concretas, ½ folio por pregunta
- Poner ejemplos
- Lecturas de sindicatos y concepto bíblico del trabajo
- Conceptos: actores, influencia, autoridad, poder formal, legitimidad, legitimación, legalidad, trabajo y empleo.

BLOQUE I: TRABAJO Y EMPLEO

1.1.- EL TRABAJO

Origen del trabajo

- **Paleolítico:** no hay trabajo como tal, lo que hay son cazadores, recolectores también hay distintas actividades para satisfacer el cuerpo: trabajo-ocio.
- **Neolítico:** nace el concepto de trabajo con las sociedades agrícolas (Egipto)...reparto de tareas, SOCIEDAD PLANIFICADA

Grecia:

- 1.- El trabajo se ve como algo digno, esta bien visto: campesinos y artesanos
- 2.- Evolución al clasismo, SOCIEDAD ESCLAVISTA, el trabajo se ve como algo indigno, brutaliza la mente, inutiliza para la actividad intelectual que si es una virtud. El trabajo interioriza.

Hay dos tipos de trabajo

- Actividades técnicas: produce algo externo al ser humano

- Actividades practicas: de nivel intelectual, dialogan, reservado a determinados ciudadanos

Había ciudadanos que también realizaban actividades técnicas, porque no podían permitirse tener esclavos (jornales pequeños, artesanos,..)

Tecnológicamente se estancaron, los romanos los invadieron.

Trabajar era malo por estar en contacto con la materia, las mujeres eran impuras y estaban destinadas a producir materia.

Roma:

- Invaden a los griegos y toman su cultura. Los jornaleros son vistos como gente inferior.
- Ciudadano libre (superior) esta excluido del trabajo. Las mujeres y esclavos están en contacto con la materia.

Concepción judeo cristiana

Tienen dos ideas

- Los primeros cristianos: piensan que es trabajo (según la biblia) es un castigo de Dios, corresponde a las clases más bajas de la sociedad como esclavos y prostitutas.
- San Pablo el que no curra, no come para hacer frente al concepto romano que se expandía en las comunidades cristianas. El trabajo es visto como algo honrado y obligatorio.

Edad Media

- Eclesiástica: trabajar es un castigo de Dios, consecuencia del pecado original, no es creativo (Dios si lo es). Trabajar es una tortura
- Siglo XII, va cambiando el concepto pasando a ser algo bueno. Según San Agustín el trabajo es la vía de salvación.

El trabajo es bueno para todos, los artesanos están orgullosos de su trabajo, se organizan cofradías

- Clases:
 - ◆ Nobles: luchan
 - ◆ Clero: reza
 - ◆ Plebeyo: curra

Lo inventa la nobleza para justificar que defienden al resto

- Los que no trabajan: son despreciados, malas personas, parásitos sociales
- Incapacitados para trabajar: donaciones de la iglesia
- Trabajo, es un bien colectivo, intentar ser rico trabajando es como pecar. Los judíos eran los banqueros y los cristianos no podían, tenían prohibidas las actividades comerciales sospechosas.

La Reforma

Siglos XV Y XVI destacan dos personajes Lutero a favor del trabajo, pero estaba en desacuerdo con la acumulación de bienes y Calvino piensa que el fruto del trabajo tiene valor moral y hay que ahorrarlo, ve el trabajo como fuente legítima de riqueza.

Existen dos corrientes

- Protestantes: no tienen confesión, si pecan tienen que trabajar y ajustan cuentas con Dios trabajando porque purifica
- Calvinistas: gente trabajadora y muy ahorradora pero de estética austera

La profesión adquiere mucha importancia, a los hombres se les conoce por su trabajo

La ilustración

Siglo de las luces XVII y XVIII

Hay un cambio la religión deja de dominar el pensamiento

El concepto de trabajo es laico y utilitarista, no tiene matiz religioso las personas son propietarias de su cuerpo y de su trabajo. El trabajo es una actividad propia y digna, es el sentido de la vida. El trabajo es la única fuente de riqueza.

La revolución industrial

Siglos XVIII y XIX

Hay un cambio político y económico. El capitalismo sustituye al feudalismo, aparece la economía de mercado. En el mercado de trabajo aparece el trabajador libre sin ataduras gremiales, gobernado por el mercado.

El trabajo se concentra en fabricas y administraciones centrales, se separa el trabajo domestico del laboral, afecta a la vida familiar. La familia pierde sus funciones económicas y sociales, se convierte en una entidad privada.

Las relaciones de edad y género sufren una reestructuración.

Edad: antes niño-te casas-adulto, ahora joven-adulto-viejo

Genero: antes la familia trabaja junta y después los hombre trabajan fuera de la casa.

Se producen migraciones internas del campo a la ciudad, en las ciudades viven en malas condiciones

Marx desarrolla su teoría, los trabajadores deben asociarse voluntariamente para trabajar. El trabajo capitalista impide la satisfacción de las personas en su trabajo por la alineación. Ve el trabajo como una forma de autorrealización:

- Activa: no es una actividad socialmente productiva
- Pasiva: no lo glorifica

En el siglo XIX hay dos vertientes

- Industrialización, capitalista
- Reacciones a la industrialización, socialistas y anarquistas

Las primeras medidas o mejoras

- 1889, ley de la jubilación, establecía un seguro obligatorio que se pagaba entre el trabajador y el empresario y el Estado
- 1891, regulación de la jornada laboral, establecía jornadas de 10 a 11 horas, descanso dominical, prohibición del trabajo de mujeres y niños en sitios como minas.

1.2.- DEL TRABAJO AL EMPLEO

Medidas políticas que provocaron la emigración del campo a la ciudad, forzado mediante leyes...

Inglaterra

- 1601 Antiguas leyes de pobres. Hay tres tipos de indigentes: inválidos, niños y validos. Los inválidos y niños se mantenían con los impuestos que se cobraban en las parroquias. A los válidos había que darles trabajo.
- 1975 Leyes de Speenhamland, aparecen porque aumenta la pobreza se reconoce a todas las personas un mínimo para existir, una renta mínima garantizada dependiendo de los hijos y del precio de trigo. Estas leyes son muy criticadas por los liberales y la burguesía industrial, necesitaban mano de obra dispuesta a emigrar, la ley iba en contra del éxito.
- 1984 enmienda a la ley de los pobres, la ayuda no dependía de estar empadronado. Hay un sistema centralizado de ayudas, esta enmienda recorta los criterios para distribuir la ayuda, forzaba el salir de los pueblos y así aumenta la mano de obra asalariada.

Alemania

- 1883. Inicio del Estado de Bienestar, había un sindicalismo fuerte y amenaza revolucionaria, Bismark comienza a hacer concesiones a los sindicatos
 - ◆ 1883. Seguro de enfermedad. Para obreros industriales de determinada renta o inferior, incluye asistencia médica y de farmacia. Después los prohíben los partidos socialistas-demócratas.
 - ◆ 1884. Ley sobre accidentes de trabajo. Obliga a patrones a pagar una cuota por invalidez y viudedad.
 - ◆ 1889. Ley sobre jubilación: obliga a hacer un seguro pagado por el trabajador, empresario y Estado.
 - ◆ 18891. Regulación sobre la jornada laboral. Jornadas de 10 a 11 horas y descanso dominical.

Trabajo " Empleo

TRABAJO: actividad productiva humana destinada a satisfacer necesidades de los seres humanos

EMPLEO: es un trabajo con un salario, un contrato y una regulación pública de las condiciones de trabajo.

Características de empleo:

- Contrapartida salarial
- Carácter contractual
- Trabajo como mercancía
- Trabajo como producción
- Trabajo como actividad pública
- Se hace un espacio público porque rige normas técnicas, jurídicas y sociales

Crisis del trabajo hoy: elementos de debate

- Creciente pluralidad de las formas de trabajo, elimina su carácter unitario

- Peso de la jornada laboral en el tiempo vital, disminuye
 - ◆ Prejubilaciones
 - ◆ Entrada y salida del mercado laboral
 - ◆ Otros intereses, más formación
- La pérdida de la centralidad del trabajo, por los nuevos movimientos sociales (antes solo sindicalismo, ahora feminismo, ecologismo y antiglobalización), la gente ya no construye su identidad personal alrededor del trabajo.

BLOQUE II

1.- LA EMPRESA

- La empresa
- Las organizaciones laborales como sistemas políticos

2.- LAS ORGANIZACIONES LABORALES COMO SISTEMAS POLITICOS

- La organización laboral y los sistemas de influencia
- La actividad política en las organizaciones laborales
- Los actores o agentes
- Los intereses
- Los recursos: el poder
- Definiciones de poder
- Los componentes del poder
- La violencia en el lugar de trabajo y la violencia laboral
- Teorías sobre el poder
- Las fuentes de poder en las organizaciones laborales

2.1.- LA EMPRESA

La empresa es la institución productiva más importante

Tiene un papel central en la distribución de recursos y en las posiciones sociales

Refleja como ninguna otra institución el carácter de la sociedad

- Estructura del poder
- Estructura de clases
- Tipo de organización

Es una organización porque:

- Se orienta a un fin determinado
- Las organizaciones consisten en una serie de roles y funciones coordinadas
- Las organizaciones tienen fronteras claras que las delimitan de su entorno, hay distinción entre miembros y no miembros de la empresa.

Las organizaciones laborales clásicas apolíticas. Definiciones

- **SCHEIM**, psicólogo: la coordinación planificada de actividades de un grupo de personas para el logro de un objetivo o propósito explícito o común a través de la división del trabajo y funciones y a

través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad.

- **GROSS**, experto en CC políticas: un grupo de sistemas de cooperación con un programa aceptado de propósitos con diferenciación de funciones, integración consciente y continuidad en la interacción
- **TETRIA**: la estructura constituye en si misma un conjunto armonioso de subsistemas destinados a facilitar el logro de la misión y los objetivos de la organización del trabajo en
 - ♦ Las relaciones jerárquicas
 - ♦ Las líneas formales de comunicación
 - ♦ Los roles de cada subsistema organizativo
 - ♦ Las relaciones entre subsistemas

En todas las definiciones se pone el acento en la racionalidad y la cooperación.

2.2.- LAS ORGANIZACIONES LABORALES COMO SISTEMAS POLITICOS

2.2.1.-La organización laboral y los sistemas de influencia

Sistema de autoridad/poder formal: se basa en el control poniendo jefes, se subdivide en

- Sistema de control personal: supervisión directa del trabajo. El jefe manda a los subordinados, toma decisiones. Se traduce en distribuciones especiales
- Sistema de control burocrático: la empresa pone unos estándares a los empleados
 - ♦ Estándares aplicados al trabajo: mediante descripción de tareas o procedimiento, manual de trabajo
 - ♦ Estándares aplicados al resultado del trabajo: se pone como estándar un número o una producción exacta: valores cuantitativos.

Sistema de ideología

Busca la identificación de los miembros en la organización o al menos con sus objetivos para conseguir su lealtad. Se consigue mediante un sistema de incentivos (premios y castigos).

En las organizaciones hay conflictos por las ideologías individuales (las corrientes)

- **ONG**: conflicto los voluntarios ½ jornada y los trabajadores toda la jornada. Por ejemplo la cruz roja, hace contratos profesionales de gente que no se identifica con la asociación
- **Sindicatos**
 - ♦ UGT: conflicto sindicato-partido (PSOE). El partido toma decisiones no muy socialistas una vez en el poder. UGT tiene conflictos ideológicos entre simpatizantes del PSOE y socialistas verdaderos.
 - ♦ CCOO: problemas entre militantes y trabajadores. Hay hasta cuatro corrientes, mas anarquistas y mas moderados
 - ♦ CGT: son asamblearios por ser anarquistas sindicalistas. Problemas al participar en colaboración con movimientos sociales, no solo en temas laborales.
- **Administraciones Públicas**. Conflictos entre dos ideologías
 - ♦ Trabajos para el ciudadano, servicio público: se busca dar un servicio de calidad basado en los derechos de los ciudadanos.
 - ♦ Trabajar para el partido que esta en el poder: para evitar conflictos, es desideologizar a los funcionarios. Algunos hacen política con servicios sociales, participación de la ciudadanía y cultura.

Sistema de habilidad

Puede coexistir con el sistema de ideología y el de política. Consiste en distribuir el poder de forma desigual basándose en el talento de los individuos. La coordinación en el trabajo se logra mediante el ajuste mutuo de los distintos expertos de acuerdo a sus habilidades y conocimientos. La gente obedece a las reglas de su profesión, permite a la gente protestar. Las protestas pueden perjudicar o beneficiar a la empresa.

Sistema de política

Aparece cuando falta el resto. Actividades discrecionales emprendidas por los actores organizativos relacionados con la adquisición, uso y desarrollo del poder para proteger y promover intereses propios en una situación de conflicto con los intereses de otros.

Analizar las organizaciones laborales como sistemas políticos se justifica en:

- Existencia de varios actores
- Existencia de una pluralidad de intereses y objetivos
- Distribución diferencial del poder entre los diferentes actores
- Existencia del conflicto

La actividad política en las organizaciones

El juego político

Los jugadores son los actores con diferentes intereses, con diferentes recursos, el juego y el terreno de juego.

LOS ACTORES O AGENTES

Persona individual o colectiva que participa en un proceso decisional en defensa de sus intereses y objetivos.

Tipos de agentes

- Internos: empleados de la organización laboral, la plantilla
- Externos: los que no pertenecen a la plantilla, pero que utilizan su influencia con el propósito de afectar el comportamiento de la organización o de los empleados. Ejemplo: accionistas.

Un caso especial son las coaliciones

Red de actores: esta formada por los actores que intervienen en un conflicto o asunto y las relaciones que mantienen entre sí.

Coaliciones: las organizaciones laborales están formadas por individuos que persiguen dentro de ellas sus propios intereses. Por lo que determinados miembros con intereses similares, compatibles, se unen para:

- Analizar/proteger sus intereses mas fácilmente
- Desarrollar valores e ideologías
- Determinar cierta distribución del poder dentro de la organización

LOS INTERESES

- **Intereses de cometido o función:** están relacionados con el trabajo concreto que uno realiza.
- **Intereses de carrera:** pueden ser independientes del trabajo que se realiza y están relacionados con progresos en la empresa
- **Intereses extramuros:** están relacionados con intereses referentes a la vida fuera de la empresa

Interés de cometido interés de carrera

**los intereses son claves para conocer y entender la actuación de los

Actores. Hay veces que no están claros o pueden ser contradictorios.

Interés extramuros

EL INTERES Y LA RACIONALIDAD

Van unidos, detrás de la racionalidad siempre hay intereses, es subjetiva. Dentro de una empresa puede haber muchas racionalidades. Suele ocurrir en administraciones públicas.

Ejemplo:

La eficiencia

- Jefes: económica, si no se alcanzan unos objetivos despiden
- Trabajadores; social, no se tienen en cuenta. ECONOMIA ALTERNATIVA Y SOLIDARIA , tienen por objetivos la creación de empleos en primer lugar y en segundo los beneficios.

LOS RECURSOS: EL PODER

La capacidad de una persona o número de personas de realizar su propia voluntad en una acción común incluso con la resistencia de otros que participan en esa acción.

Ejemplo:

Los componentes del poder

EJERCE	RECURRE	QUIERE PRODUCIR ACTITUDES DE	QUIERE OBTENER
Fuerza	Amenaza	Temor	
	Violencia	Sometimiento	
Influencia	Persuasión	Convicción	
Autoridad	Reputación	Respeto	Respeto de otros actores

La fuerza: es cuando existe la capacidad para negar o limitar a otros el acceso a determinados bienes u oportunidades.

Acceso a:

- Los recursos
- La vida
- La libertad
- El patrimonio

Ejemplo: huelgas, sentadas, ocupaciones, (Tapar la puerta del INEM)

Despidos, amenazas, chantajes, (Grandes empresas se trasladan a otro lugar)

La influencia: es cuando el poder político se basa en la capacidad para persuadir a otros de que conviene adoptar o abandonar determinadas conductas.

- Dando razones y argumentos
- Yendo a las emociones y sentimientos de la gente.

Ejemplo: intentar comer la cabeza, convencer.

La autoridad. Es el ejercicio del poder de forma reconocida como legítima. Autoridad es igual al poder legítimo. Una persona tiene autoridad cuando se le obedece porque tiene credibilidad.

- Tiene un cargo
- Se le reconoce un prestigio moral o tiene una trayectoria personal histórica y reconocida
- Por su competencia técnica.

Influencia " autoridad, permite prescindir de:

- El uso de la fuerza
- Argumentos racionales
- El estímulo de las emociones

Poder formal " autoridad

Es el poder que proviene de ocupar un puesto en una organización que capacita para tomar una serie de decisiones y que estas son ejecutadas por otros miembros de la organización. También conlleva la capacidad de premiar o sancionar.

Ejemplo

Legitimidad: es la aplicación a un sistema de creencias y valores de una sociedad con el objetivo de justificar el poder.

Legitimación: para ello se necesita justificar su actuación, es decir, presentarla como justa y merecedora de la aceptación voluntaria del resto de los actores.

LA VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO Y LA VIOLENCIA LABORAL

Riesgos psicosociales (definición de la OMS): uso intencionado de la fuerza o de otro tipo de poder en forma de amenaza o realidad dirigido contra uno mismo, otra persona, un grupo o una cantidad que produce o tiene gran probabilidad de producir daño físico, daño psicológico, privación o mal desarrollo de una situación.

VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Se refiere a:

- **El ámbito espacial:** se da en lugares donde el trabajador tiene que estar por razón de su trabajo
- **El ámbito jurisdiccional del hecho:** tiene que haber una relación de empleo. Tiene que estar relacionada con la actividad laboral del que la sufre pero también puede ocurrir violencia fuera del lugar de trabajo pero relacionada con el empleo de la víctima.

Tipos:

GRUPO 1:

- Los que realizan acciones violentas no tienen relación con las víctimas
- No existe un trato comercial agresor-víctima (robo)
- Lo sufren: tiendas, bancos, joyerías, transportistas de dinero,
- Donde mas sucede este tipo es en EEUU

GRUPO 2:

- Los agresores tienen una relación profesional con las víctimas, el agresor suele recibir un servicio prestado por la víctima
- Casos habituales; el agresor es un cliente, paciente o usuario. La agresión se produce mientras se le presta un servicio. Lo sufren personal sanitario, personal de administraciones públicas y trabajadores sociales.

GRUPO 3:

- El agresor tiene algún tipo de implicación laboral con el lugar o algún trabajador del lugar.
- Tipos de casos
 - ◆ Cuando existe una relación laboral: agresor-víctima. Ej.:
 - ◆ Cuando existe una relación personal. ejemplo
 - ◆ Cuando existe una implicación del agresor con el lugar de trabajo porque tiene para el una carga simbólica. ejemplo

VIOLENCIA LABORAL

Es la que se deriva de las relaciones laborales. Incluye acoso sexual, mobbing y violencia física. Es algo relativamente nuevo y sigue investigándose.

Acoso sexual

En 1996 se hizo una encuesta europea sobre condiciones de trabajo. Se decidió incluirlo en la encuesta y con los resultados concluyeron.

- No es algo esporádico que afecta a pocas mujeres: el 3% de las encuestas (2.000.000 de mujeres) en hombres menos del 1%.
- Esta relacionado con las relaciones de poder, no con la belleza. A mayor grado de dependencia y vulnerabilidad mayor posibilidad de ser víctima. Ejemplos; mujeres jóvenes con trabajo precario y mujeres solas con cargo familiar.

Consecuencias para la salud: daños psicológicos muy serios: ansiedad, depresión, cólera, indecisión, baja autoestima, sentimiento de violación, estrés post-traumático que el cuerpo expresa mediante pesadillas, insomnio, jaquecas, hipertensión, dolencias físicas

Mobbing

Destruir psicológicamente a alguien para eliminarlo, que se vaya del trabajo. Es muy nuevo.

También esta relacionado con las relaciones de poder. El 82% de los casos es acoso de jefes a subordinados (competentes, trabajadores, honrados, solidarios).

Se utiliza la organización del trabajo para humillar a las personas o generarles estrés. Ejemplos:

- Dar poco o nada de trabajo
- Aislarlo socialmente encerrado en un despacho
- Dar malos datos para que realice mal el trabajo

Consecuencias para la salud: daños psicológicos muy serios, síndrome de ansiedad-depresión, apatía, sensación de amenaza constante, trastornos de atención y de memoria, adicciones, estrés post-traumático. El cuerpo lo sintomática físicamente en insuficiencia respiratoria, taquicardias, temblores, fibralgia, pérdida de coordinación de extremidades

TEORIAS SOBRE EL PODER

Teoría unidimensional (Robert Dahl)

Esta elaborada por los norteamericanos. Se investigo en un pueblo, New Hakeb, que grupos tienen mas poder en la toma de decisiones.

El grupo que con más frecuencia impone sus intereses, alternativas y forma de hacer las cosas es el que tiene mas poder.

Para ello se fijaron en los grupos que proponen mas alternativas que salen adelante, bloquean propuestas a otros y les rechazan mas propuestas.

Críticas (puestos que tenían fallos):

- Puede haber un grupo que tenga mucho poder pero se abstiene o pasa del tema. Aunque tenga mucho poder, al no ejercerlo, no se ve.
- Se esta partiendo de que los diferentes grupos tienen siempre diferentes intereses. Puede que no, que tengan los mismos intereses, entonces no hay conflicto y no se ven las relaciones de poder.

Teoría bidimensional (Peter Barate y Marton Bachac)

Se llama así porque el ejercicio del poder afecta no solo a las decisiones sino también a las no decisiones, y que otra forma de ejercer el poder es conseguir que no se hablen o traten temas que perjudican al grupo que tiene poder

Por tanto incluir y no incluir temas en la agenda, orden del día, es una forma de ejercer el poder.

Imponer de que se habla y de que no, MOVILIZACION DE LA TENDENCIA.

*Tendencia: conjunto de valores y creencias y practicas que obran en beneficio o perjuicio de otro.

Suele jugar a favor de quien tiene el poder, es el que hace las reglas para que le beneficien.

Críticas.

Si no pasa nada (no evento) no se puede medir, quizás es preferible no tocar el tema porque debajo hay muchas cosas que es mejor no destacar. Ejemplo: los abuelos y el tema de la guerra civil, partió a la familia.

Teoría tridimensional (Steven Lukes)

Hay otra forma de ejercer el poder. La dominación ideológica, la forma suprema de ejercer el poder es controlar los pensamientos y los deseos de los demás, de tal manera que piensen y deseen lo que a mi me interés, lo que lleva a inhibir el conflicto.

LAS FUENTES DEL PODER

- **Poder formal:** poder derivado del puesto de trabajo que se ocupa en la jerarquía de la empresa y conlleva la capacidad de dar ordenes, premiar, sancionar
- **Control de un recurso:** que tiene que ser importante, escaso e insustituible. Ej. Gente con poder para contratar.
- **Control de una habilidad técnica;** que tiene que ser importante y difícilmente sustituible. Ej. Un único operario maneja una maquina importante
- **Acceso directo a gente con poder:** amigos, familiares
- **Utilizar leyes y reglamentos:** en beneficio propio
- **Alianzas con gente de poder;** entre departamentos. Ej. Coaliciones
- **Conocimiento de la organización informal y el control de las comunicaciones informales**
- **Control de los flujos de información informal;** saber a quien decir algo para que llegue al jefe
- **Control de las contra organizaciones;** los sindicatos, que a veces se venden
- **Simbolismo y manipulación de ideas:** convencer de que la empresa es una gran familia, problemas ...
- **El poder que ya se tiene:** usarlo para hacer favores a otros para que así te los devuelvan.

Con ello los grupos de presión pretenden intervenir en la vida económica y política para influir en cuestiones que son importantes para ellos.

- Planes de inversión publica
- Desarrollo e infraestructuras
- Legislación laboral
- En la esfera social; creando fundaciones, patronatos. Financian exposiciones para crearse una buena imagen social. Ejemplo: tabacaleras.

Tipos de presión

- Grupos de veto: tienen funciones de defensa, vetando decisiones que les perjudican. Ejemplo: tabacaleras que intentan contactar con diputados para que veten la ley antitabaco y que no salgan.
- Sistema moderno; proponen alternativas positivas, negocian y cumplen los compromisos a los que llegan.

Ejemplo; sector textil español se queja de la competencia de los chinos, hablan con ZP se organizan, movilizan. Se restringió la cantidad de ropa china prometiendo ropa de calidad y diseño.

BLOQUE III

LAS RELACIONES LABORALES Y SUS ACTORES

1.- El conflicto y la negociación colectiva

- La negociación colectiva desde la sociología
- La negociación colectiva en España
- El convenio colectivo
- La concertación social

2.- Los sindicatos en España

- El sindicalismo de oficio
- El sindicalismo revolucionario: marxismo y anarcosindicalismo
- El nuevo movimiento sindical en España
- Estructura de la representación sindical

3.- Empresarios y asociaciones empresariales

- Origen de las asociaciones empresariales
- Las asociaciones empresariales como grupos de presión
- Asociaciones empresariales españolas

4.- La función estatal en las RRL

- Modelos de intervención estatal en las RRL
- El núcleo histórico del Estado de Bienestar. La crisis económica, Keynes, el intervencionismo estatal
- El Estado de Bienestar y la globalización

1.- El conflicto y la negociación colectiva

Concepto de las RRL desde dos dimensiones

- MICRO; las RRL son las reglas (formales e informales) que rigen la interacción empleado–empleador. Esta a su vez tiene dos dimensiones
 - ◆ Dimensión individual (contrato laboral)
 - ◆ Dimensión colectiva (representación y negociación colectiva)
- MACRO: las RRL regulan el trabajo asalariado en la sociedad capitalista. Regulan las relaciones entre

Estado

Capital Trabajo

La negociación colectiva desde la sociología

- 1902. Matrimonio Webb, observan que los trabajadores de Inglaterra se empiezan a organizar en matrimonios, definen la negociación colectiva como método de que se valen los sindicatos para mejorar las condiciones de trabajo de sus afiliados y del resto de los trabajadores. En vez de que cada trabajador negocie con la empresa sobre la venta de su fuerza de trabajo, el sindicato lo negocia en nombre de todos los trabajadores
- 1968. Ross afirma que la negociación colectiva también tiene aspectos políticos porque
 - ◆ Tiene una ideología y una estrategia que afloran en la negociación
 - ◆ Es una relación de poder que lleva a equilibrar las relaciones de poder
 - ◆ Se establecen derechos y deberes para empresarios y trabajadores
 - ◆ Actúa como legislación (da legitimidad a las normas)

La negociación colectiva en España

- Intentos anteriores
- II República se introducen mecanismos para intentar solucionar conflictos sociales, leyes poco a poco de implantación de negociación, las usan mucho la UGT
- Franquismo,
 - ◆ 40 años sin negociación colectiva, no había sindicatos libres

- ◆ 1958 ley de convenios colectivos, se crean las comisiones de trabajadores que pueden hablar con el empresario de los problemas, hay un punto de inflexión en el sindicalismo español. Nace CCOO de forma clandestina, había comunistas y obreros católicos
- Democracia: desde 1975 se favorece mediante
 - ◆ 1977 supresión del sindicato vertical
 - ◆ 1978 CE que establece derecho a huelga, libre sindicalización y a la negociación colectiva

El convenio colectivo

Es el resultado de una negociación entre trabajadores y empresarios que regulan las condiciones de trabajo y la productividad, estableciendo derechos y obligaciones para determinados ámbitos

Hay dos tipos

- Rama o sector
 - ◆ Hacen referencia a un sector de la actividad
 - ◆ La negociación la negocia la cúpula de los sindicatos y la de empresarios de ese sector
 - ◆ Ej. Hostelería, metal, oficinas
- Empresa
 - ◆ Lo que intenta mejorar es el convenio de rama o sector
 - ◆ Suele darse en empresas muy grandes

La concertación social

Son grandes pactos entre sindicatos y empresarios, pactos que están tutelados por el Estado y que tratan grandes temas

- La política de empleo en España
- La reconversión del sector naval
- La política laboral de inmigrantes

3.2.- Los sindicatos en España

El sindicalismo de oficio (fue el primero)

- Surge como reacción al capitalismo brutal del siglo XIX
- Formado por obreros de un oficio
 - ◆ Imprentas
 - ◆ Textil
 - ◆ Construcción
 - ◆ Minería
- Intentan obtener alguna ventaja en sus contratos respecto a
 - ◆ Salarios
 - ◆ Jornada laboral

Y otras mejoras básicas

- ◆ Derecho a la asociación
- ◆ Derecho a la acción colectiva
- ◆ Derecho a la huelga
- ◆ Derecho a negociar
- La evolución sindical es distinta en cada país

El sindicalismo revolucionario (marxismo y anarcosindicalismo)

- Pretende un cambio total del orden social, desde finales del siglo XIX hasta los años 30 del XX
- Su origen esta ligado a que intentan ser una respuesta moral a la miseria y a las duras condiciones de trabajo de los obreros producidas por el capitalismo, acabar y sustituir el capitalismo e instaurar otro orden social
- Cada ideología elabora su alternativa social

El sindicalismo anarcosindicalismo

- Bases: ayuda mutua y fraternidad. Organización social: agruparse en sindicatos según el oficio, los sindicatos como base social
- Lugares donde se da con fuerza: Francia, Italia, España. Países con sociedades muy polarizadas por sus fuertes desigualdades sociales. Países donde la negociación colectiva no se legalizo hasta muy tarde, por lo que se recurría a la acción directa
- Acción directa: utilizada como alternativa a la negociación
 - ◆ Violencia: asesinar capitalistas, sabotajes en fabricas, bombas. Les dio mala fama los obreros lo rechazaron
 - ◆ Pacifista: no violenta, la violencia era capitalista, era rebajarse a su nivel, aleja a los obreros
 - ◆ Huelga General Revolucionaria: como un golpe de Estado
- Actualidad
 - ◆ Sindicatos, CGT, CNT
 - ◆ Cooperativas (invento anarquista)
 - ◆ Organizarse asambleariamente (lo utilizan los movimientos sociales)

El sindicalismo marxista

- Comienza con Marx, los sindicatos serán capaces de resistir al capitalismo y hacer frente. Nace como respuesta a las pésimas condiciones laborales
- Engols, observa a los sindicatos en Inglaterra, con actitud más pesimista. los sindicatos no podrán acabar con el capitalismo
- Lenin, recoge la idea, defiende que la revolución la haría un partido político (el comunismo) pero no los sindicatos porque no tenían suficiente poder, aun asi había relaciones entre ambos. El partido anarquista era la correa de transmisión con los sindicatos, esa relación la tuvieron PSOE y UGT hasta 1988.

El movimiento sindical español

- Históricos (antes de 1939, fin de la guerra civil)
 - ◆ UGT, socialista, tras la guerra civil se exilio a Francia y la reconstrucción en el franquismo fracaso
 - ◆ CNT, anarcosindicalista, guerra civil, papel importante, colectivizaciones en Cataluña y Aragón. Exilio a Toulouse en el franquismo
 - ◆ STV, sindicato vasco
- Franquismo
 - ◆ Todos iguales menos el sindicato vertical
 - ◆ Años 60, surgen las clases sociales, sufre un desarrollo con tres consecuencias
 - ◇ Desplazamiento del campo a la ciudad
 - ◇ Gran crecimiento de las ciudades
 - ◇ Nuevo movimiento obrero español
 - ◆ 1958, amparados en la Ley de convenios, Comisiones de trabajadores (comunistas y cristianos)

◇ CCOO

◇ USO

- Democracia: se legalizan todos. Nacen
 - ◆ CGT, en 1989 como escisión de la anticuada CNT, que no encajaba en la nueva España (según CNT)
 - ◆ OSTA: sindicato aragonés

Por lo tanto hay varios tipos de sindicatos

Sindicatos de clase: UGT-CGT-CCOO

Sindicatos regionalistas: OSTA

Sindicatos corporativos; formados solo por miembros del oficio

Sindicatos de empresa: en las grandes empresas

.

Estructura de la representación sindical

Estructura horizontal: –Basada en el territorio y en la unión intersectorial

–Representa a todos los trabajadores de ese sindicato en un territorio

–Tiene cierto carácter político

Estructura vertical

–En las empresas de menos de 49 trabajadores se elige delegado sindical

–En las empresas de 50 trabajadores o más se forman secciones sindicales

*federaciones: secciones sindicales de varias empresas. Ej. Federación del metal de CGT

3.3.–Empresarios y asociaciones empresariales

Origen de las asociaciones empresariales

- Debido a la protección del comercio interior, los empresarios se unen para influir sobre el gobierno y pre prohibiera la importación de determinados productos. Ej. En Inglaterra intentaron prohibir que le importara leña.
- Como respuesta de los capitalistas al creciente poder de los sindicatos.

Las asociaciones empresariales como grupos de presión

- Una función de asociaciones empresariales es actuar como grupos de interés/presión. Son agrupaciones sectoriales, territoriales cuyos intereses tienden a influir en el poder político, en los procesos de decisión. No pretenden conquistar el poder ni ejercerlo directamente.

Ej. USA, tabacaleras y petroleras se unen para presionar al gobierno y conseguir mejoras

- Presión se puede hacer
 - ◆ Acercándose a los políticos
 - ◆ Llamadas telefónicas
 - ◆ Campañas publicitarias
 - ◆ Financiando la campaña electoral de un candidato.

Ej. Bush viene de familia petrolera, igual invadió Irak para devolver el favor a sus progenitores

Asociaciones empresariales españolas

CEOE (confederación española de asociaciones empresariales)

- Nace en 1997 en respuesta a la legalización de los sindicatos
- Empezó dando servicios a las asociaciones integrantes (información, abogados,)
- Hoy hay 1300 empresarios asociados que tienen contratada al 95% de la población asalariada
- Tienen 5 funciones:
 - ◆ Negociación del salario y las condiciones de trabajo
 - ◆ Intervención en resolución de conflictos
 - ◆ Diseño y aplicación de la normativa en conflictos laborales. Ej. Como negociar convenios si hay huelga, acordar servicios mínimos
 - ◆ Proporcionar servicios de asesoría económica y legal a los asociados
 - ◆ Función de representación política. Ej. En grandes pactos.

LA FUNCION ESTATAL EN LAS RELACIONES LABORALES

ESTADO

CAPITAL TRABAJO

Partidos políticos. Partidos políticos

Empresarios sindicatos

MODELOS DE INTERVENICION ESTATAL EN LAS RRL

Modelo románico-germánico

- Característico de los países donde el Estado tiene un papel muy importante en las RRL
- (España, Italia, Alemania, Francia, Bélgica) países europeos.
- Intervención estatal recogida en la Constitución y leyes de alto rango.
- Ejemplo: la Constitución española
 - ◆ Art. 28. Derecho a sindicarse libremente. Derecho a fundar sindicatos. Derecho a huelga
 - ◆ Art. 37. Garantiza la negociación colectiva. Establece la fuerza vinculante de los convenios
 - ◆ Art. 38. Libertad de la empresa privada
 - ◆ Art. 40. Estado obligado a garantizar el descanso necesario. Limitación de la jornada, vacas

Modelo anglo-americano

- Caracterizado por la mínima intervención del Estado en las RRL
- EEUU, Inglaterra
- RRL
 - ◆ Carácter voluntario, pagan por trabajo realizado no por horas.

- ◆ Menos regulación laboral. Tienen menos días laborales

Ejemplo: en España si trabajas tienes derecho a SS, en EEUU son seguros privados.

Modelo escandinavo

- Caracterizado por la mínima intervención del Estado en las RRLD debido a que existen unos fuertes pactos sociales entre empresarios y sindicatos
- Noruega, Suecia, Dinamarca
- Es obligatorio estar afiliado a un sindicato, tienen mucha influencia
- Se apañan entre sindicatos y empresarios, casi no hace falta el Estado.

No se pueden estudiar las RRLD sin tener en cuenta el papel del Estado. Los modelos vistos son resultado de un proceso histórico y son respuesta al conflicto generado por el capitalismo.

Núcleo histórico del Estado de bienestar

Alemania

- 1883.- inicio del Estado de Bienestar
- 1884.- ley de accidentes de trabajo
- 1889 ley de jubilación
- 1891 regulación de la jornada laboral
- 1891-95 impuesto sobre la renta

Crack del 29

Consecuencias

EEUU

- 1930- 4.000.000 de parados
- 1933- 12.000.000 de parados

Alemania

- 1930.- 3.000.000 de parados
- 1932.- 6.000.000 de parados

El PIB cae en picado (menos del 50%)

Las acciones se desploman hasta 1/5 de su valor anterior

Soluciones

- EEUU- Keynes
- Alemania e Italia - fascismo y nazismo
- Suecia - acuerdos de Saltsjöbaden

EEUU

- 1932-34 Roosevelt New Deal

- ◆ Oficinas para proporcionar trabajo
- ◆ Subsidios de desempleo
- ◆ Ayudas a los pobres
 - ◇ Los que se les acababa el subsidio y seguían parados
 - ◇ Minusválidos
 - ◇ Mujeres
 - ◇ Negros y latinos
- ◆ Muy criticado por la derecha, alguna medida iba en contra de la Constitución
- ◆ Apoyado por la población
- 1936 Keynes Teoría General de la ocupación, el interés y el dinero demuestra que el capitalismo es muy inestable por los ciclos económicos. Es necesaria la intervención del Estado en la economía.

Revolución ideológica, se creía ciegamente que el mercado se autoregulaba, era lo que llevaba diciendo el proletariado durante años. Keynes fue escuchado porque:

- ◆ La conmoción económica supuso una conmoción social: la gente del país que presumía de ser el mas rico del mundo pasaba hambre, había suicidios, paro, vuelta al campo
- ◆ El crack económico cuestionaba el estado liberal y también el estado democrático: EEUU con su democracia se hundía y Alemania crecía con el fascismo y la URSS con el comunismo.
- ◆ Demostró que había razones económicas para la intervención del Estado: el Estado podía endeudarse en épocas de crisis (obras públicas) para empujar y activar la economía.
- ◆ A diferencia de la URSS no quería cargarse el capitalismo, sino cambiar partes para salvarlo: cambiar partes para salvar el núcleo.

SUECIA

Acuerdos de Saltsjöbaden, acuerdo entre patronal y sindicatos, el Estado era el arbitro.

- Se reconoce la empresa privada como medio fundamental de producción
- La empresa privada habrá de producir beneficios y habrá un control sobre esos beneficios por parte de sindicatos y Estados
- El Estado debe contribuir a la regulación de las actividades económicas potenciándolas
- El Estado puede registrar déficit en periodos de regresión, ser motor, endeudarse y después recuperar el dinero con impuestos.

El estado de bienestar y la globalización

La globalización supone un rejuvenecimiento del capitalismo liberal clásico, NEOLIBERALISMO

Vertiente económica

- Se puede trasladar los puestos de trabajo de un país a otro: donde haya salarios mas bajos o se pague menos de seguridad social o hay mas consentimiento en materia medioambiental
- Se esta en condiciones de fragmentar la producción: se reparte a nivel mundial la fabricación de los componentes de un mismo producto
- No tienen porque coincidir
 - ◆ Lugar de inversión
 - ◆ Lugar de producción
 - ◆ Lugar de declaración fiscal
 - ◆ Lugar de ubicación
- Las tecnologías de la información y comunicación permiten trasladar grandes capitales de un lugar a otro

Vertiente política

- Cambio del papel del Estado como agente económico. Antes:
 - ◆ El pacto keynesiano que dio lugar al Estado de Bienestar tenía como base el Estado Nación
 - ◆ El Estado intervenía en la economía imponiendo unas condiciones marco y/o estableciendo mecanismos de redistribución
 - ◆ La economía es un asunto interno, nacional
 - ◆ La soberanía de un Estado en materia fiscal y económica esta ligada al control de las actividades económicas en un territorio
- Las transnacionales están en condiciones de castigar a los Estados. Ej. GM tiene mas dinero que PIB en Finlandia, tiene poder para chantajear al Estado que le trate bien si no se marcha.
- Las grandes transnacionales están en condiciones de servirse de los Estados en contra de ellas

Conclusiones

La globalización ha sido la base de un proceso de rejuvenecimiento del capitalismo

El capital se libera de las restricciones que le venían imponiendo trabajo y Estado. Ej. Jornada laboral, salario

Restricciones que se pusieron en el siglo XX como consecuencia de las luchas sociales del siglo XIX y principios del XX

Consecuencias

Perdida del poder de instituciones democráticas elegidas y de decisión de los ciudadanos

Ej. Los ciudadanos votan al trabajo, llega al Estado pero ya no se tiene el mismo poder que antes sobre el capital que es muy libre y domina y se queda todo

20

Sociología

De forma permanente

Por ejemplo las inmobiliarias presionan al ayuntamiento para recalificar terrenos no urbanizables.

Acción o inacción de otros actores

Nuevas generaciones de sindicalistas que no vivieron la guerra civil, no tienen conciencia histórica porque el sufrimiento de la guerra la convirtió en un tema tabú, no se habla de política.

Antes todo

concentrado

en el mismo país