

TEMA 1

TEMA 1. INTRODUCCIÓN. LOS MODELOS DE SISTEMAS DE RRLL Y SU TEORIZACIÓN

LA TEORÍA SOCIAL

La teoría social se basa en dos líneas:

- Teoría Macro Explicar una sociedad moderna, democrática, etc.
- Teoría Micro Estudiar la acción humana en la sociedad.
- MACRO

Autor: Marx segunda parte del siglo XIX Alemania / Reino Unido

Observó una estructura socioeconómica histórica, el capitalismo.

Emerge una clase proletaria que se iba a generalizar.

Intenta explicar una teoría de la historia BURGUESES

Autor: Durkheim

Sigue la teoría de Marx.

Toda la sociedad necesita de un sistema de solidaridad para que no sea todo un caos. El ser humano ha desarrollado esta capacidad. Surge una solidaridad mecánica* en contraposición de la solidaridad orgánica*, y esta solidaridad ha ido evolucionando hacia el bienestar social.

Autor: Parsons (años 50')

Interpretó las ideas de Durkheim para interpretar la sociedad fordista.

Desarrolló el FUNCIONALISMO (teorías de sistemas/funcionalismo). Esta teoría ve la sociedad por sistemas y subsistemas.

El ser humano en la sociedad es una truca más del engranaje.

Hay un proceso de socialización en que el individuo adquiere los patrones de comportamiento en la sociedad.

Autor: Luhman

Desarrolló la teoría de subsistemas comunicativos. Cada subsistema tiene un nivel de autonomía y su lógica, aunque no tienen la capacidad de modificarse entre ellos.

- MICRO

El ser humano puede tener individualmente acciones justas y eficaces.

Autor: Weber finales del siglo XIX (LA ACCIÓN HUMANA)

Definió 3 tipos de acciones:

- 1. SOCIAL Acción pautada que viene de la rutina o que se hacen las acciones en relación a otras personas, aunque no sea racional.
- 2. INTENCIONAL Acción en la cual existe una intención y un objetivo.
- 3. RACIONAL Una persona tiene una capacidad racional para tomar decisiones. Las fábricas mediante el racionalismo introdujeron energía.

Una persona tiene una capacidad racional para tomar decisiones. Veía como en las fábricas mediante el racionalismo se introdujo la energía.

- SOCIAL

*Surge del Interaccionismo Social (típico EEUU)

Influencia de los otros en una conducta.

La interacción algunas veces es tan profunda que te impregna de ideas y creencias.

Teorema de Marx

Los hombres construyen la historia pero no en condiciones elegidas por ellos.

Teorema de Thomas

Si los actores sienten una acción como real será real en sus consecuencias.

Si un grupo se define como nación ellos actuarán como una nación aunque otros digan que no lo son y que verdaderamente no lo sean.

- Acción colectiva
- Sanción Simbólica Filtro de pertenencia y de no pertenencia. Establece los criterios de pertenencia.
- Cierre grupal

La teoría social ha intentado fusionar la macro y la micro y buscar algo intermedio, es cuando surge la TEORÍA MESO.

Se considera que el nivel de realidad social es muy importante y se investigan:

- ORGANIZACIONES

Posibilita al individuo en una acción social. Tienen un sistema en que el individuo desaparece, el individuo es sustituible como un recurso. LAS personas que interactúan pueden crear una cultura participativa, abierta

- INSTITUCIONES

Pueden ser:

- Sociales Administración pública, departamento, ministerio...
- Políticas Sindicatos, patronales

- Culturales Convenciones, tradiciones

- REDES SOCIALES

- Formales Tiene un nivel de organización (reunión, congreso, club)
- Informales Algo más espontáneo sin un diseño (es importante para que se generen ideas)

*La relación entre redes formales e informales es importante, especialmente en sindicatos.

- GRUPOS

- Clase social (proletarios)
- Grupos de referencia

Grupos que no tienen una referencia presencial y física, se conocen entre ellos.

Ej.: trabajadores de aduanas

(Te sientes perteneciente aunque no estás presente).

- Grupos de estatus (médicos)

Estas 3 teorías concluyen en lo que se llama la INTERACCIÓN SOCIAL ORGANIZADA

- INTENCIONAL

La masa crítica de un grupo establece los criterios.

- RACIONAL

Explica el funcionamiento de la economía y de toda la sociedad.

La economía de un país es igual a la acumulación de dediciones racionales. Los individuos tienen la capacidad de cálculo para maximizar sus intereses y desarrollar sus estrategias.

Entre el interaccionismo social y el racional surge el individuo calculador y con capacidad de maximizar sus intereses.

CAMBIO SOCIAL

SOCIEDAD TRADICIONAL SOCIEDAD MODERNA SOCIEDAD ACTUAL

- Feudal – Burgués Sociedad Organizaciones
- Militares – Industriales Contrato Negociación
- Solidaridad orgánica – Solidaridad mecánica Racionalidad Ciencia
- Comunidad – Sociedad (asociación) Consumo de Masas Desperdicio de masa
- Estatus – Contrato Sociedad Industrial Movimientos sociales
- Sociedades Tradicionales – Racionalidad Tecnológica

– Consumo de masas

FALTEN APUNTS!!!! (02/10/06)

M. Weber La ética protestante i el espíritu del capitalismo. A través del trabajo se alcanza la solución.

Weber se fijó en los calvistas.

2. LA ILUSTRACIÓN

Observa que el trabajo esta una pieza fundamental para la sociedad.

Adam Smith:

Decía que la división del trabajo tiene aspectos positivos y negativos.

Efectos Positivos	Efectos Negativos
Mayor Eficacia	Aislaba el trabajador de sus colegas
Aumenta la destreza	Eliminaba el vínculo social con el grupo
Ahorro de tiempo	Podía causar degradación humana
Uso de máquinas	

Las ideas más innovadoras de la época fueron:

- Ferguson / Hume

Uno de los principios de la conducta humana era el hábito i la conservación social.

Era un pensador británicos que decía que la sociedad había de tener una fuerte sociedad civil para establecer relación entre trabajador y empresario.

Fue el origen de la reflexión del sistema y problemática laboral. (Origen de las ciencias sociales).

El trabajo era una vía de realización para las personas.

3. LA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

Hay una distinción entre trabajo y empleo:

- Empleo Nueva situación que estaba emergiendo, estipulaba acceso al mercado laboral y tenía capacidad para negociar el salario.

Inspiró a teóricos neoclásicos.

El trabajo dentro del empleo era una parte interesante e el trabajo industrial.

El empleo se convierte en trabajo asalariado en la nueva sociedad. Surgiendo una sociedad capitalista y democrática.

El trabajo se concentra en fábricas, administraciones

- **MODERNIDAD**

Se pasa de fábrica a empresa, donde encontramos departamentos de RRHH. Miran al trabajador como algo importante y constituye la sociedad salarial (donde quien no tiene trabajo no pertenece a la sociedad actual).

ETAPAS CRONOLÓGICAS DE LA EMERGENCIA DE LA TEORIZACIÓN SOBRE SISTEMAS DE RRLL

- Clásicos 1880 – 1940

Autores: Marx / Weber/Durckheim/Webb

- Emergencia de la Teorización 1940 – 1960

Oxford/Pluralismo/Wisconsin/ RR Humanas

- Consolidación 1960 – 1985
- Debates Actuales 1985 – 200_

TEMA 2

PRIMERA ETAPA: LAS TEORIAS SOCIOLOGICAS CLÁSICAS

2.1 LA CRITICA DE LA ECONOMIA POLÍTICA DE KARL MARX

Karl Marx (1818 – 1883)

ANÁLISIS

Una teoría general del sistema económico capitalista (forma de producción capitalista).

La división del trabajo Patología industrial Degradación del trabajador

Aísla al trabajador de sus relaciones sociales en la empresa, se le asigna una tarea (1 o 2 fases de lo que costaría producir una cosa). Creía que el resultado era más eficaz y productivo.

Se pasa de la manufacturación a la fábrica. (Alienación del trabajador).

MARCO HISTÓRICO

Tenía que aprender de una máquina y provocaba que no tuviera relaciones con otras personas.

División de clases Obrera

Burguesa

Creó una clase media.

PERSPECTIVA POLÍTICA

Gran industria podía ser el creador de un nuevo sistema colectivo.

Razón tecnológica Razón Ideológica

Podrían coincidir

RRL

Fuerza laboral trabajo laboral Contrato Laboral*

*Se compra el derecho a usar la fuerza del uso laboral pero no se estipula el uso.

La dirección de la empresa tiene la obligación de obtener la máxima fuerza laboral.

Directivos

Aplican técnicas de cara a la Optimización.

Propietarios

Compra el derecho laboral y obtención de los beneficios.

La clase propietaria marca los salarios, la clase no propietaria se tiene de conformar.

Se habla de la separación del directivo y el propietario.

Marx no se equivocó en su producción.

El tecnócrata de Bismark, fue el primero en leer las teorías de Marx.

Bismark creó un estado poderoso. Las primeras ayudas sociales las creó Bismark.

*Eliminación de las fuerzas de alienación.

*Creación de una clase media

• LA DIVISIÓN DEL TRABAJO SOCIAL DE E. DURKHEIM

Para Durkheim (1858 – 1917), la sociedad era un organismo vivo.

Desarrollaron la visión de la sociedad como un organismo vivo.

En base a estas ideas formuló sus teorías:

- Hecho social: es como el lenguaje. Algo que trasciende al individuo (norma, tradición). Tiene una visión funcionalista de la sociedad.

NIVEL ANALITICO

Se fijo en Weber y Marx en la DIVISIÓN DEL TRABAJO.

Él dice que el progreso cumple un función, la de generar solidaridad. (Marx y Weber lo veían como algo degradante).

Solidaridad desde el punto de vista de cohesión e integración social.

Plantea la evolución de la sociedad como una solidaridad mecánica solidaridad tradicional, las personas se conforman, en esa sociedad primitiva de poca división en el trabajo, la cohesión tenía una particularidad de violencia /Edad Media s. XVII–XVIII.

Surge una solidaridad orgánica división del trabajo, con mecanismos nuevos.

Se va a fijar en los aspectos críticos y propone un concepto:

ANOMIA Desintegración del individuo en sociedad.

Formas anormales en la sociedad mecánica (sobre la división del trabajo):

- División anómica Relación de empleo

Se aliena al trabajador. Falta una regulación en el trabajo. El estado debería intervenir.

- División Coactiva Estructura Social

División estructural de la sociedad. Hay una coacción de la clase poderosa y los trabajadores.

- Descoordinación interna en las empresas y administraciones

Faltan elementos no contractuales, hay una descoordinación.

Para él, la solidaridad orgánica esta llena de conflictos. Faltaban elementos que integrasen al trabajador. Las RRLL en la empresa tenían dos grandes secretos:

- EMPRESA

Elementos no contractuales (compromiso mutuo entre trabajadores – dirección).

- GENERAL

Para eliminar la tensión coactiva había de haber una regulación estatal (justicia social) para que el antanogismo se redujese.

Dio una bienvenida al Estado en las RRLL para regular y establecer un mínimo de justicia social.

Solución para los tres tipos de anomia

El papel de las Asociaciones Profesionales.

Modernización de los gremios para poder establecer precios, calificaciones, formación, superar la división anómica del trabajo

La integración social mediante asociaciones.

Llegó a proponer que los distritos electorales desaparecieran y dio a pie al fascismo.

2.3 LOS PROCESOS DE RACIONALIZACION Y BUROCRATIZACIÓN EN M. WEBER

Weber (1864 – 1920).

El aumento de la capacidad de cálculo es el resultado de un tipo de acción social,

Se fijó en la conducta humana (micro).

Propuso cuatro formas de acción social:

- Acción tradicional
- Acción Afectiva
- Acción según valores
- Racionalidad con arreglo a fines

Lo característico del sistema capitalista fue un aumento de la racionalidad con arreglo a fines (objetivos), se usa una racionalidad instrumental. Para él este tipo de conducta es típica del CAPITALISMO.

ACCIÓN SOCIAL

Acción del individuo que tienen en cuenta otras personas.

Para él, los aspectos más importantes del capitalismo fueron:

- Acciones según los valores
- Racionalidad con arreglo a fines

Para Weber los valores religiosos también son importantes.

Escribió: la ética protestante y el espíritu del capitalismo

Explica que el capitalismo también se debe a los valores religiosos, ética protestante.

BASES DEL CAPITALISMO –CALVINISMO–PURITANISMO

- Éxito económico estar en buena relación con dios.
- Importancia del trabajo
- Relación entre materialismo y idealismo

MATERIALISMO (intereses) _____ IDEALISMO (ideas)

Weber dice que hay que mantener un equilibrio entre el materialismo y el idealismo.

Weber desarrolló la teoría del Tipo ideal:

Serie de características y rasgos que se puede convertir en un modelo de comparación con la realidad actual.

El tipo ideal que desarrollo Burocracia capitalista, se plasmaba en un sistema de organización. La empresa, el ejército y la administración pública.

Empresa: normas formales en las cuales el trabajador las sigue, y son establecidas por los planificadores.

Para él, el más importante es la empresa porque a parte de la burocracia influye el dinero.

Para Weber, esta burocracia influye un automatismo mecánico. La empresa es como una máquina racionalizada, en la que el trabajador cumple con su trabajo.

La burocracia se convierte en un tipo ideal de dominación científico-racional.

Las relaciones de empleo son deshumanizadas porque el trabajador se somete al cumplimiento de normas abstractas dictadas por la disciplina científico racional.

Weber entra en la línea de Marx: Alineación del trabajador

Degradación del trabajador

Mercado y salarios

Hay cuatro tipos de regulación social de mercado de salarios:

- Modo tradicional

Regulación por el hábito por la influencia de planes, estamentos, etc., en las que no hay mucha posibilidad de negociación.

- Modo Convencional

El que vende su fuerza de trabajo siempre cree que tiene derecho a ganar más.

- Modo Jurídico

Interviene algún organismo que le da una certificación al contrato.

- Modo Voluntario

Los mercados de salarios se hacen de forma colectiva (los trabajadores del sector llegan a un acuerdo, o bien porque no hay muchas empresas o porque sólo hay una empresa llegando a formar monopolio o carters.

*El convenio colectivo es una evolución del modo voluntario.

Tipo ideal

Utopía teórica que sirve para el avance de la sociedad. Tipo teórico y abstracto.

2.4 LA HISTORIA DEL SINDICALISMO: SYDNEY (1854 – 1947) Y BEATRICE (1858 – 1945) WEBB

Son los fundadores del análisis de los sindicatos.

Empezaron a investigar los sindicatos en el Reino Unido. Se hacían preguntas como:

¿Cómo funcionan los sindicatos?

¿Qué hacen?

Desarrollaron conceptos como:

- La negociación Colectiva
- La democracia Industrial

Características de la época en el reino unido:

- Sociedad fabriana
- Metodismo británico
- Reformismo Social

El matrimonio Webb pertenecía a esta sociedad. Eran socialistas pero querían que llegase con reformas pequeñas en el ámbito del trabajo. Se desmarcan del marxismo. Buscan soluciones técnicas a problemas políticos

En el 1920, publicaron La historia del Sindicalismo

Analizaron los sindicatos en el reino Unido.

Según los WEBB, un sindicato era:

- Asociación permanente de trabajadotes por cuenta ajena con la finalidad de mejorar las condiciones de su vida de trabajo.

1830 de los sindicatos industriales al gran sindicato de oficios. Tendencia a la centralización, concentración y profesionalización.

Distinguían tres tipos de regulación:

- Sindical Unilateral (en declive)

Los sindicatos formulan sus normas, se autorregulan.

- Negociación Colectiva (emergiendo)

Las dos partes alcanzaban acuerdos.

- Regulación Legal

Los sindicatos influyen en el Parlamento.

Distinguían tres tipos de sindicatos:

- de oficio

Sindicato de trabajadores cualificados.

- de ascenso

Trabajadores que adquieren nuevas cualidades.

3. Generales

Gran masa de trabajadores no cualificados.

Se podía ver la segmentación de intereses de los trabajadores.

1898 – LA DEMOCRACIA INDUSTRIAL

El matrimonio Webb, entiende que los asalariados deberían tener derechos de voz y de acción.

El salario da el carácter de ciudadano y deberán tener derecho de voz en el empleo.

Distinguen tres decisiones:

- ¿Qué producir?

La respuesta les corresponde a los consumidores.

- ¿Cómo producir?

Negociación de condiciones de trabajo y la dirección tienen que responder.

- ¿En qué condiciones producir?

Codeterminación entre empresarios y trabajadores.

Los sindicatos deberán tener voz en la pregunta ¿En qué condiciones producir?

ESCUELA DE LAS RELACIONES HUMANAS. UNITARISMO

EUA PRINCIPIO S. XX RELACION TRABAJADOR –MANAGER

Sombart en 1907 escribió un artículo. Tenía una consciencia socialista alemana. Fue a EUA con la intención de investigar lo cerca que estaba EUA a llegar a un sistema socialista.

En EUA la relación trabajador – manager no era de usted sino que era de tu. Y se observó que los managers hacían participar los trabajadores y se les tenía en cuenta.

Los empresarios ofrecían la posibilidad de que los trabajadores comprasen acciones.

Los trabajadores tenían un salario más alto que los alemanes y tenían un nivel de vida más alto que los alemanes,

Sombart creía que en 10 2 generaciones sería una sociedad socialista (se equivocó).

ELTON MAYO – WESTERN ELECTRIC CHICAGO (1927 – 1932)

Elton Mayo era un antropólogo basado en ideas funcionalistas y mecanicistas. En los estudios de esta empresa, propuso una gestión de RRHH aprovechando la capacidad de sus trabajadores relacionado con el capital.

Buscaba una visión unitaria en la empresa empresa unidad de intereses compartidos entre capital y trabajo. Entendía que no hacían falta los sindicatos.

IMPORTANCIA DE LOS GRUPOS INFORMALES

Organización taylorística de principios del s XX. Visión muy mecanicista.

Elton Mayo decía que para crear un mayor ambiente era conveniente la implantación de grupos informales. Los trabajadores pueden tener una relación con otros trabajadores en horas de descanso.

Se da ligereza, relaciones sociales, intercambio de ideas

Se desarrolla la estructura de poder informal.

Los grupos informales funcionan a través del estatus, prestigio, mayor o menor carisma y entonces surge la estructura de poder real.

Facilita la integración de los trabajadores y es una fuente de obtención de prestigio o estatus, independientemente de tu posición en la empresa.

Cuando la escuela de RRHH llegó a Europa, tuvo escepticismo.

En Europa la plasmación de estas teorías se desarrolló en los cuadros intermedios porque había más distancia entre dirección y trabajadores. En Europa se le dio mucha importancia, había una relación paternalista.

Se creó una disciplina, la PSICOSOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES, luego se quedó en PSICOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES (parte importante de las RRLL industriales).

TEMA 3

SEGUNDA ETAPA: LA ELEGENCIA DE LA TEORIZACIÓN SOBRE LAS RELACIONES DE TRABAJO

• LA ESCUELA DE OXFORD Y EL PLURALISMO

En la universidad de Oxford, se desarrolló el Pluralismo fragmentación de intereses de la organización industrial. Los trabajadores y los sindicatos pueden tener sus intereses e incluso pueden estar en conflicto. Tanto a nivel de sociedad industrial como interno.

PLURALISMO

Ideología analítica como fragmentación de intereses en conflicto. Su marco de análisis va a ser los procedimientos y la negociación. (Procesos de diálogo de negociación y comunicación).

PRINCIPALES APORTACIONES

- Importancia moral de la negociación (de las partes empresariales...)
- Énfasis de la negociación colectiva tanto como un método y como un modo de participación de los trabajadores.
- Libertad de acción de los grupos de interés (libertad de manifestación) para que la relación capital – trabajo se equipare.
- A través del pluralismo se busca un equilibrio entre orden–equidad micro (empresa) y macro (sociedad).

CONCLUSIÓN

A través de procesos de democratización se puede llegar a consensos en las relaciones industriales.

El pluralismo se fija en normas estables y se elimina el componente del conflicto.

Hay diferentes formas de vivir un conflicto de intereses. Se puede entender como fuente de superaciones.

• LA ESCUELA DE WISCONSIN

Esta escuela reivindica la importancia de las instituciones en el mundo de la economía.

Nació en EEUU porque se estaba usando la economía para explicar las relaciones laborales.

Algunos dijeron que intervenían otros factores:

- Sociales
- Sujetos colectivos acción colectiva
- Hábitos, costumbres y leyes

Algunos autores veían que cada país tenía unos hábitos y costumbres.

INSTITUCIONALISMO

Algo que limita y posibilita la acción individual de las personas. Terreno de racionalidad.

Estructuras que proporcionan las reglas de juego en una sociedad. Proporcionan incentivos, una disminución de la incertidumbre y reglas estables.

El individuo toma sus decisiones lo más calculadamente posible.

INSTITUCIONES:

- Formales: ley, cuerpo jurídico
- Informales: convención, costumbre

El institucionalismo es una contribución a la:

- Aproximación inductiva deducción

Deducción probar algo teórico

Aproximación inductiva analizar la realidad

- Holismo Integración de diferentes perspectivas o enfoques.
- Procesos históricos

*Ha sido criticado por ser poco teórico y llegar a una teoría de alcance medio.

TEMA 4

TERCERA ETAPA: LA CONSOLIDACIÓN DE LA TEORÍA DE RELACIONES LABORALES

• LA TEORÍA ESTRUCTURAL-FUNCIONALISTA: TALCOTT PARSONS Y JOHN DUNLOP

TEORÍA FUNCIONALISTA

La teoría más predominante en las ciencias sociales, sobretodo en sociología. Se debe a varios factores:

- Sociedad Acabada la II GM (EEUU), país que marca la pauta a seguir Roosevelt new deal.

DUNLOP (sociólogo) adopta la teoría de sistemas sociales de Parsons a la cuestión de relaciones laborales.

PARSONS, influenciado por Durkheim, intentaba encontrar un sistema que explicara el funcionamiento de la sociedad.

En el sistema hay unas unidades que se separan, donde cada una de ellas cumple una función que se integran en un conjunto mayor y cumplen su función. Cada unidad tiene su propia lógica, surge una independencia entre las unidades (la familia, el poder político) lo que en el avance de la sociedad se llama DIFERENCIACION SISTEMATICA.

La sociedad se compone de 4 unidades: SISTEMA AGIL

La economía cumple la función de la adaptabilidad de la sociedad en su entorno, la política moviliza a los actores para el logro de los objetivos sociales, el sistema fiduciario cumple la función de transmisión de valores y pautas culturales (la familia, la escuela) y la comunidad societal se ocupa de coordinar e integrar los diversos componentes d la sociedad.

Adaptabilidad de la sociedad al entorno, los condicionantes, la evolución de la humanidad, aquí le da la razón a Marx, es un determinismo económico.

Función de gratificación por los logros, fines conseguidos por las personas. La comunidad societal, es la que cumple la función de integrar las otras 3 unidades a la sociedad a través de las relaciones sociales.

Función de la L (sistema fiduciario) es mantener e sistema de partes culturales, en donde las personas se integran.

El progreso de la humanidad sería la evolución de estas 4 unidades.

Dunlop, plantea el sistemas de las relaciones industriales (1964), a la vez Industrialismo por Kerr (1964).

DUNLOP sistemas de las relaciones industriales (1964)

- Triangulo: Tres actores: empresarios, trabajadores y sindicatos.
- Tres factores externos:
 - Tecnología se percibía como algo que viene de fuera y no se sabía bien lo que era.
 - Mercado de trabajo y empleo
 - Distribución del poder en la sociedad
- Ideología cuerpo de ideas comunes y compartidas por los tres actores que definen el papel de cada uno de ellos y las expectativas respecto los otros actores .
- Normas substantivas:
 - Obligaciones y derechos de cada autor.

- Formas en que se establecen y se aplican las normas y se solucionan los conflictos. (negociación colectiva)

INDUSTRIALISMO / Kerr (1964)

Todas las sociedades están destinadas a seguir el camino de la industrialización total. La lógica de la industrialización responde a factores:

- Fuerza de trabajo Aumentaba la movilidad educacional y geográfica y los niveles (cada vez más estructurados) ESPECIALIZACIÓN.
- Escalas de sociedad Urbanización, declive de la agricultura. Una sociedad industrial aumenta el poder (papel de los gobiernos).
- Consenso de la sociedad ideológico, aumenta la pluralidad. Hay diferentes intereses en la clase media.
- Industrialismo mundial determinado por la tecnología. Aparece el sindicalismo de las organizaciones.

De estos factores surgió LA TESIS CONVERGENTE a medida que una sociedad se industrializa surge un sistema comparado, donde había semejanzas.

Aspectos positivos

- Interés por las normas substantivas, derechos y obligaciones de los tres actores.
- Supera el nivel de análisis; habla de toda la sociedad.
- Implicación del Estado en el triangulo. El papel de los gobiernos aumenta.

Ej.: Integración Europea mediante el sistema económico se desarrollan las otras unidades. Aunque Europa tiene una moneda y mercado común, no demuestra que los otros aspectos se hayan desarrollado (las unidades).

Esta teoría es atemporal, de alcance medio, ya que no se puede aplicar a todos los tiempos (años de la sociedad). Algunas veces se la denomina CONSERVADORA.

TEORÍA NEOMARXISTA (AÑOS 60 Y 70)

HYMAN (1975)

En Europa habían huelgas, conflictos. Decían que la teoría funcionalista no explicaba toda la verdad.

Hay una visión más olística.

Características de la teoría marxista de las RRL:

- Totalidad

La perspectiva marxista comparte con la teoría de sistemas la visión de la interrelación de los fenómenos sociales, pero la radicaliza. Ningún fenómeno social puede ser analizado satisfactoriamente de forma aislada. Esto es lo que llaman los marxistas ala perspectiva de la totalidad. Critica, ese sentido la separación del Sistema de Relaciones Industriales del conjunto social por parte de la teoría funcionalista de

sistemas, insistiendo en que las relaciones laborales forman parte de la lucha de clases inherente al sistema capitalista.

- Cambio

Una segunda crítica hacia el concepto del sistema funcionalista consiste en la perspectiva del cambio. Mientras la teoría de sistemas enfoca un subsistema bajo en la perspectiva de estabilidad e integración, la base común de una cultura y unos procedimientos compartidos, la teoría marxista insiste en el carácter histórico, en el cambio de los sistemas sociales, en una perspectiva dinámica. Lo que existe en un momento determinado es el producto de acciones y relaciones anteriores y contiene, a su vez el potencial del desarrollo futuro (Hyman 1981, 14).

Es una crítica hacia el carácter conservador y el determinismo de la teoría de sistemas que se preocupa de la conflictividad exclusivamente desde una perspectiva de control en una situación de normalidad y de equilibrio, pero no analiza sus orígenes y sus posibles agudizamientos.

- Contradicción

Los elementos de un sistema, los fenómenos sociales, los procesos e instituciones no son automáticamente funcionales para el conjunto, sino todo lo contrario, siguen en muchos casos direcciones y lógicas opuestas. De ahí las contradicciones del sistema capitalista como la producción social de la riqueza y su apropiación privada o el carácter democrático del sistema económico y el despotismo de la fábrica. Estas contradicciones son el motor del cambio, del progreso o del retroceso social. Así surgieron el capitalismo y la sociedad burguesa como resultado de luchas sociales alrededor de la contradicción entre el sistema político feudal, que restringía las libertades económicas de mercado, los movimientos liberales que exigían libertad comercial, libre movimiento de mercancías y libertad de la persona frente al Estado. Lo que no demandaban era la libertad de fuerza laboral dentro de la fábrica.

- Práctica

El ser humano en sociedad construye la realidad.

El conflicto más importante proceso de control (dos niveles):

- El equipo directivo controla el trabajo con el objetivo de obtener beneficios. Hay una lucha por el poder en el centro de trabajo por los trabajadores (para reducir las fronteras). Entienden que el conflicto que hay en la empresa es permanente y la negociación colectiva sería un pacto temporal el cual se puede incumplir en la práctica.
- El conflicto es el foco de análisis principal a contraposición de los funcionalistas. Relacionan el conflicto a nivel de toda la sociedad, hablan de estructuración social / estratificación.
- A través de la tecnología como controlan a los trabajadores; las políticas de contratación también ejercen un control en la empresa.

CONFLICTIVISTAS

En los 60' se desarrolló la teoría conflictivista, la cual se posicionaba contra el funcionalismo.

Veía que la sociedad se componía de un conflicto de intereses de grupos, clases, los cuales tenían composiciones ideológicas.

La sociedad busca soluciones temporales a sus conflictos.

ANÁLISIS CONFLICTIVISTA

- Análisis micro (Lewis Coser)

El conflicto en si tiene funciones positivas y estas funciones tienen efectos positivos funcionales.

FUNCIONES	EFFECTOS
1.Conexión del grupo	Unidad, identidad y límites del grupo
2.Protección del grupo	Mantenimiento del grupo, evitar disolución
3.Conflicto real	Proviene de frustraciones
Conflicto irreal	Liberar tensiones
4.Estructuración del grupo	<u>Grupos cerrados</u> : eliminar elementos divisionistas <u>Grupos abiertos</u> : manifestación, discrepancias
5.Unificación del adversario	Uso de normas y reglamentos comunes. Poder de negociación

- El conflicto tiene funciones conexas para el grupo. El antagonismo desempeña una función integradora, de modo que la discordia y la divergencia se hallan relacionadas con la unidad del grupo; lo que significa que el conflicto sirve para establecer y conservar la identidad y las líneas fronterizas de los grupos sociales. Por consiguiente, el conflicto con otros grupos sociales contribuye a establecer y reafirmar la identidad del grupo, así como a mantener sus fronteras en torno al mundo que le rodea. El conflicto se distingue de la idea de hostilidad. En este sentido, el conflicto supone una forma de interacción social. Mientras que la hostilidad supone actitudes y sentimientos sin interacción social. La hostilidad es una predisposición, pero no conduce necesariamente al conflicto.
- Funciones de l conflicto en la protección del grupo. La expresión de hostilidad en el conflicto tiene funciones positivas, porque permite el mantenimiento de las relaciones entre los miembros del grupo, impidiendo así su disolución. Los grupos necesitan evacuar su hostilidad para no sentirse abrumados.
- Conflicto real / irreal. Los conflictos reales son aquellos que surgen de la frustración de demandas específicas dentro de un marco de relaciones. Mientras que los irreales son los que tienen por finalidad liberar una tensión específica.
- La función del conflicto en la estructuración del grupo. La situación de conflicto puede servir para eliminar a los elementos divisionistas y reestablecer la unidad de grupo. Pero no todos los conflictos son positivamente funcionales; únicamente lo son aquellos que no contradicen los supuestos básicos sobre los que se establece la relación (Coser 1961,91). Los grupos abiertos permiten una manifestación de la discrepancia y del conflicto, lo que contribuye a crear salvaguardas para no poner en peligro el consenso básico.
- El interés en la unificación del adversario. EL conflicto introduce una necesidad común entre los adversarios, sometiéndolos al recurso de normas y reglamentos para gobernar la lucha. Los sindicatos o las asociaciones empresariales desean que sus adversarios actúen con sus mismas normas, por tanto se puede llegar a desear tanto su propia unificación como la del adversario. Éste es un problema frecuente en las relaciones laborales. Por ejemplo, la inexistencia de asociaciones empresariales en la pequeña empresa puede impedir la negociación de acuerdos por la simple falta de un interlocutor organizado.
- Análisis Macro (Ralf Dahrendorf)

Intenta integrar pensamientos marxistas y funcionalistas.

Marxismo: cambio, conflicto, coacción...

Funcionalismo: estabilidad, integración, consenso

Análisis de la evolución del conflicto de clases y como se ha introducido en la ciudadanía.

El sistema ha establecido mecanismos de ajustes para solucionar sus propios conflictos (instituciones sociales, estados, sindicatos) Estas instituciones les da estabilidad.

CONCLUSIÓN

Conflictos de clases

Conflictos industriales

Conflictos políticos

Hay luchas de clases, no por la propiedad, sino por el poder y la capacidad de control, (autoridad y poder ideológico).

Conflictos industriales. Afectan al trabajo, a la actividad productiva y han sido regulados por las relaciones laborales.

Conflictos políticos. Conflictos de clases articulados por partidos políticos.

INSTITUCIONALIZACIÓN DEL CONFLICTO LABORAL:

- Importancia de los grupos.

Análisis de factores organizativos de dinámicas de grupos.

- Reconocimiento del conflicto

A través de la negociación colectiva desde una base normativa común.

- Tres modos de resolución:
 - Negociación Reconocimiento de las partes del conflicto cuyos intereses son distintos. (se ponen de acuerdo).
 - ◊ Intermediación hay una parte neutral y hay una sugerencia para las dos partes del conflicto.
 - ◊ Arbitraje Las dos partes no pueden llegar a un acuerdo y acuden a una institución (papel neutral) de carácter público.

La sociedad está llena de intereses, donde conviven diferentes sectores o grupos y la existencia de un conflicto depende de la estructura tomada. En la sociedad habrá sectores dominados o dominantes (intentan establecer las normas de control).

El cambio de la sociedad dependerá de las soluciones tomadas.

TEMA 5

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

LA ELECCIÓN RACIONAL Y LA TEORÍA DE JUEGOS

Dilema del prisionero

	NO CONFIESA	CONFIESA
NO CONFIESA	A: 1 AÑO	A: 0 AÑOS
	B: 1 AÑO	B: 10 AÑOS
CONFIESA	A: 10 AÑOS	A: 5 AÑOS
	B: 0 AÑOS	B: 5 AÑOS

El ser humano tiene capacidad de coger decisiones beneficiosas para él mismo.

A los dos individuos (a /b) les han presentado unas opciones que no han elegido. El ser humano puede analizar la situación y escoger opciones más beneficiosas.

ANÁLISIS RACIONAL CIENCIA ECONÓMICA

Principios:

- Individualismo metodológico

Las únicas unidades que la ciencia social puede observar son individuos porque los otros datos supraindividuales son una agregación de datos individuales.

- Racionalidad Subjetiva

El ser humano en sociedad capitalista se orienta en el criterio de maximizar su utilidad subjetiva (obtener más beneficios con el mínimo coste).

- Individualismo Antológico

A nivel antológico (la existencia del ser) no existe nada más allá de los individuos.

Margaret T. La sociedad no existe, solo existen individuos

Ideologías liberales y conservadoras

- Homo oeconomicus

- ◆ Individuo infrasocializado

(Su nivel de dependencia social es inferior)

Ciencia económica

Es el maximizador de su utilidad individual en una situación de transparencia e información total, de decisión discreta y de un orden de preferencias estable. El homo oeconomicus se compone de un solo principio de acción (maximización de la utilidad), de una única generalización empírica (la utilidad marginal de creciente) y de un único canal de comunicación con otros individuos (el mercado y sus reglas de perfecta competencia).

- Homo sociologicus

- ◆ Individuo sobre socializado

(Su conducta está condicionada por normas morales)

Ciencia sociológica

Es el individuo que actúa conforme con las normas sociales y definiciones de roles. Estas normas dominan tanto en la acción intencionada, como motivo de adaptación frente a la amenaza de sanciones, como en el subconsciente como normas internalizadas, así que el homo sociologicus es un ente totalmente gobernado por fuerzas sociales externas a él.

Cuando un individuo tiene que tomar decisiones, dependerá de sus recursos. Hay que tener en cuenta las opciones (límites en las posibilidades de acción), sobretodo su se toma en cuenta el tiempo, las expectativas del beneficio (qué tipo de beneficio, cuántos beneficios), evaluaciones que el individuo hace de sus tima de decisión y su capacidad de cálculo de cual es su estrategia para obtener maximización de beneficios.

En este ámbito entraría una especie de *homo cáculus*

M. OLSON LA LÓGICA DE ACCIÓN COLECTIVA

M. Olson se formulaba la pregunta ¿Cómo surgen y desarrollan los sindicatos?

Para él los sindicatos eran una acción colectiva.

Se planteó la pregunta:

¿Qué beneficio obtiene un trabajador d afiliarse en un sindicato? (EEUU 50')

¿Cuáles son los costes sociales?

El economista y sociólogo fue uno de los pioneros en aplicar el modelo del homo oeconomicus en la sociología. Olson investiga un fenómeno supuestamente paradójico: personas racionales, debido a su egoísmo y su afán por maximizar sus utilidades individuales, no actuaran para lograr sus interese comunes o del grupo.

Las organizaciones no producen bienes individuales para clientes egoístas como el homo economicus, sino bienes públicos o colectivos para la comunidad. Ningún miembro de esta comunidad puede ser excluido de sus ventajas y beneficios independientemente de su aportación individual.

De ahí surge el problema de los FREE RIDERS (gorrones) se benefician de los logros obtenidos de grupos y organizaciones sin participar en los esfuerzos necesarios para conseguirlos.

LA ACCIÓN COLECTIVA FUNCIONA MÁS EN GRUPOS PEQUEÑOS

La lógica relación colectiva funciona, más en grupos pequeños porque conlleva más beneficios con los mismo costes

La evidencia empírica la ve en:

- La prueba del origen de los sindicatos son pequeñas empresas y locales.
- Condiciones de supervivencia del gran sindicato:

Sindicalismo obligatorio

Coacción – Piquetes

No es un sentimiento de pertinencia

(1986) EL AUQUE Y LA RIQUEZA DE LAS NACIONES

En una sociedad si existen muchas organizaciones (grupos) con diferentes intereses es muy difícil llegar a un consenso.

La existencia de grandes organizaciones de vasto alcance condición para que un país genere riqueza.

Una gran organización de vasto alcance es igual a un gran sindicato industrial. Esto está detrás de las teorías corporativistas porque hay menos actores con los que llegar a un acuerdo.

◊ En Olson hay una cierta contradicción en sus argumentos.

ELSER

Estudia los juegos de Cooperación (basados en conductas de cómo los individuos cooperan).

Le da importancia a:

- ◆ El aprendizaje
- ◆ Normas sociales (mecanismo de resolución de conflicto)

En la conducta racional hay muchos tipos de estrategia. Elster los amplía a las relaciones laborales en Suecia. Estudió el convenio colectivo en Suecia.

CONVENIO:

◊ Proceso de sucesivas ofertas y contraofertas por parte de las dos partes.

Elster establece una serie de normas específicas que determinan una negociación colectiva salarial:

- ◆ La norma de tener el salario de referencia.
- ◆ La norma de mantener el salario de referencia, salvo cuando es necesario rebajarlo para mantener los beneficios de referencia. Esta norma representa una asimetría principal entre capital y trabajo. En convenios colectivos, sin embargo, se trata más bien de determinar qué ganancias y qué pérdidas han de compartirse entre capital y trabajo.
- ◆ La norma de que tanto el trabajo como el capital deberían beneficiarse con cualquier ganancia que obtuviera la empresa.
- ◆ La norma de que las ganancias debidas a la suerte deberían compartirse entre capital y trabajo.
- ◆ La norma de que las ganancias debidas a la mayor eficiencia deberían signarse principalmente a quien manifestó eficiencia, ya sea por parte laboral, ya sea la gerencia.
- ◆ La norma de que las ganancias deberían dividirse proporcionalmente entre las máximas ganancias factibles de las partes.

TEORÍAS SOBRE EL SINDICALISMO

Hay que diferenciar entre sindicato y movimiento sindical u obrero.

Sindicato

Organización de trabajadores asalariados en defensa de sus intereses.

Primero surgieron los sindicatos y después los movimientos sindicales.

Un sindicato es una organización que surge para equilibrar la asimetría, a través de los derechos y la negociación colectiva, en relación a los contratados.

Definición libro:

Los sindicatos pueden ser definidos como una estructura de control compensadora, que restringe y limita el poder empresarial.

Esta concepción nos remite a la idea del *sindicato* como organización que a través de la acción y del derecho colectivo y trata de compensar la asimetría de los individuos frente al contrato de trabajo.

Algunos autores, como Richard Hyman (1981) distingue dos tipos de poder sindical, el poder sobre y el poder para:

- el poder sobre se define como la capacidad de agregar intereses y imponer una disciplina colectiva.

Para mantener el poder de los sindicatos sobre se requiere de una organización formal que proporcione una coordinación continuada, que genere una identidad común, así como símbolos y valores de identificación común.

Interna: sobre sus afiliados (poder sobre)

Tiene un sistema de decisiones y mantienen un control de pertinencia con los afiliados. Tiene unos estatutos, rituales

- el poder para se define con relación a los objetivos del sindicato. Para alcanzar los objetivos se requiere movilizar, lo que lógicamente supone tener el poder sobre sus bases de representación. Con todo, los sindicatos son organizaciones autónomas respecto a sus bases propias

Externa: movilización de recursos, capacidades, influencias, relaciones para llevar a cabo sus tareas de intermediación. (Poder para).

Depende del interno y tendrá más o menos poder dependiendo del número de afiliados.

Los sindicatos surgieron en el Reino Unido y era de oficio.

Movimiento sindical

Características políticas.

Mecanismo por el que diferentes empresas y trabajadores deciden vincularse con otros trabajadores.

Viene dado en dos líneas:

- ♦ Sectoriales industrial
- ♦ Geográficas

Definición libro:

El concepto de movimiento hace referencia a los desafíos colectivos, a veces espontáneos, planteados por personas que comparten objetivos comunes y lazos de solidaridad. Estos movimientos interactúan con las autoridades, la administración pública, las organizaciones y otros grupos oponentes. Los movimientos sociales tienen cuatro características:

- Plantea desafíos colectivos
- Tiene objetivos comunes

- Tiene lazos de solidaridad
- Interactúan con otros actores sociales.

Por lo general, se pueden distinguir dos tipos de movimientos sindicales:

- ◆ Sectoriales
- ◆ Territoriales

El movimiento sindical tiene generalmente una base sectorial i reivindica temas como: salario, condiciones de trabajo y jornada laboral, entre otras cuestiones. La base territorial del movimiento sindical tiende a reivindicar temas de tipo social y político. La base territorial vincula al movimiento sindical con una base comunitaria que puede cuestionar o hacer entrar en crisis al poder social local. La diferencia entre el concepto de

Organización y el de movimiento es útil para explicar el sindicalismo. Por organización se entiende la existencia de estructuras estables y permanentes que permite reproducir los objetivos y racionalizar la estrategia de acción. Mientras que el movimiento tienen más dificultades en la reproducción de sus objetivos e incluso en la pervivencia del mismo a largo plazo.

5 Teorías sobre el análisis del sindicato (contexto británico)

◆ Primeras teorías morales o éticas

Los sindicatos surgieron como fruto de valores éticos y morales a finales del s. XIX.

Estos teóricos le dan importancia a las influencias de la religión. El metodismo y al partido metodista.

Se da importancia a la justicia n el trabajo. Estos valores se han mantenido.

Su razón de ser es buscar un nivel de igualdad ente los trabajadores.

En España, Francia existían sindicatos de raíz cristiana. La influencia del metodismo no llegó al sindicato pero si al partido laborista.

◆ Se centra en razones económicas de los sindicatos

Visión que desarrolló WEB.

Los sindicatos surgieron para eliminar las distancias entre empleado y empleador.

Veía el sindicato como una organización de asalariados.

A través del salario se establecen nuevas reglas de juego.

Esta relación económica está relacionada con la democracia económica.

◆ Aspectos políticos de los sindicatos

Los sindicatos han sido creados en gran medida para ampliar los derechos políticos de los trabajadores en el centro de trabajo y en la sociedad. Ampliar los derechos de participación, con los actores y vincular su lucha laboral con la política.

◆ Revolución

Visión optimista de Marx

Representaban la clase oprimida e iban en conrea de la dominante. Marx no conoce el movimiento empírico.

Los sindicalismos de oficio se convertían en una aristocracia obrera.

Lenin, Trosky veían que hacía falta un partido político, con unan autoridad central (partido comunista). Todo viene enmarcado por el poder político pero no por el comunista.

El análisis de Lenin: *Ley de hierro de la oligarquía*

- Si la organización no es capaz de ver la problemática de la empresa, surgen decisiones ineficaces Jaula de hierro WEBER

Michels (Ley de hierro de la oligarquía)

- Entendía que surgía una oligarquía de modo que los miembros perdían el poder de decisión.

♦ **Reacción Psicológica a la industrialización**

Surgía un a organización que daba seguridad al trabajador, mediante garantías ante la reacción con el empleador.

Es un análisis psicológico de cómo un trabajador se sentía seguro en un sistema laboral inestable.

Evolución

- origen principal: Finales del s. XIX en el Reino Unido (sindicatos de oficios)

Se expandió por el norte de Europa.

Ha sido un sindicalismo pragmático y ha optado por una mentalidad más progresista pero no radical de conseguir el reconocimiento por parte de las instituciones públicas.

En 1868 TUC (Trade Union Congress Asociación de sindicatos de oficio)

Su poder esta muy reducido y dominado.

Se extendió por el norte de Europa.

- Sindicato Marxista

El sindicalismo Marxista fue otro origen del sindicato.

Se extendió hacia el sur y centro de Europa (Francia, España, Italia, Bélgica). Eran países con una industrialización tardía y cuando llegó la industrialización ya había diferencias de clases sociales.

Los sindicatos eran más radicales y morales para dar justicia.

Tenían un carácter de mutualismo Ayuda mutua, fraternidad entre trabajadores, fondo de asistencia, cooperativas

En Barcelona, había una acción radical y anarco sindical que llegaban a asesinar a los políticos.

Los dos tipos van a confluir en Rusia

Hay dos fases en el análisis sindical oriental:

Período entre guerras (1914 – 1945)

Emergencia de los sistemas de relaciones laborales. Había una nueva configuración internacional. Se constituyó las Naciones Unidas.

En 1917 se produjo la Revolución Rusa, fue un hecho muy remarcable en el tema del sindicalismo. Los trabajadores organizados tomaron el poder, y vista esta amenaza se intentó mejorar el sistema en otros países.

Había una necesidad de que se vinculase estado, y trabajador y empresa.

La I GM supuso un gran esfuerzo colectivo. Había que superar los conflictos de clases y se constituyeron consejos obreros, el cual sirvió como una experiencia entre las empresas y los trabajadores.

La OIT surgió en Versalles para promover y estimular los mecanismos de revolución entre las partes del trabajo (políticas de empleo, formación).

Tiene su sede en Suiza (Ginebra), ha promovido diferentes políticas públicas, económicas. Actualmente, está más centrada en la globalización.

Se tomaron dos direcciones:

CORPORATIVISMO LIBERAL

Menos democrático. Se desarrolló en EUA y países nórdicos.

En los años 20 – 30 algunos sindicatos vienen a hablar de democracia económica (los trabajadores deberían tener más poder en la empresa y fuera).

En algunos estados llegan a surgir ideas keynesianas.

En los años 20', en EUA, se intentaron diseñar políticas de sindicalismo democrático.

CORPORATIVISMO AUTORITARIO

Surgió en Italia como fascismo y llegó a Alemania como nazismo.

Es una autoridad no elegida por nadie que tome las decisiones.

Surge en Italia en los años 20' y desemboca en el franquismo.

Se eliminaba la participación, buscan eliminar el conflicto de clases a través del papel de liderazgo del Estado.

Años 20 – 30 en EUA, aparece la organización taylorista, desaparece el oficio y destaca por tener mucha maquinaria y una homogenización de los trabajadores, e elimina el proceso de formación.

La dirección se encuentra con una mano de obra más grande y con pocas escaleras piramidales.

Surgen las grandes empresas.

En EUA, Roosbel, propone la política de NEW DEAL para mejorar las condiciones de los trabajadores. En 1935, se crea la LEY GENERAL DE LAS RRL y supone un avance en derechos de los trabajadores.

Después de la II GM, se producen dos dinamismos (1950 – 1973)

- Sindicalismo Industrial General

Regulador

- Estado de Bienestar Estado Políticas sociales

Del 1950 – 1973 son 20 años de mayor crecimiento en la historia porque hay un capitalismo organizado a través de la empresa donde trabajan 3 actores:

- ♦ empleado
- ♦ empleador
- ♦ estado

Esto se llama neocorporativismo.

Al surgir el capitalismo organizado surgen los trabajadores en masa y las grandes empresas.

Se da un nivel más alto de afiliación y de las empresas en patronales. Se dan cuenta de que el neocorporativismo puede dar beneficios sin muchos problemas para sus trabajadores.

El sindicalismo es más reformista, avanzando posturas de revuelta social.

Conflicto Mayo 68'

El estado crea patronales organizadas para llegar a acuerdos tripartitos. Surgen grandes organizaciones unitarias de trabajadores y empresarios.

Se adquiere una autonomía y se da más importancia de funcionamiento interno para organizar el trabajo en los centros de trabajo.

Años 70' (73– 75) Segunda fase de agitación laboral en el contexto nórdico.

Estructura de la Organización

La estructura puede ser:

- ♦ Horizontal:

Basada en el territorio y la unión intersectorial, lo que supone una orientación más general, porque se representa a todos los

trabajadores de un territorio, lo que a su vez comporta dotar de carácter político a su orientación.

- ♦ Vertical

Por sectores de actividad vinculados a cuestiones más directas con el trabajador, tales como el salario, contratos de trabajo, condiciones de trabajo, seguridad e higiene La estructura vertical conecta con

los afiliados en el nivel de empresa de la sección sindical.

Las relaciones entre estas dos estructuras son muchas veces complejas y a veces conflictivas entre si. Además, en algunas ocasiones suele ser contradictoria.

Por un lado, recurre a la movilización y al conflicto, y por otro lado, necesita del acuerdo, de la participación y el compromiso. La dinámica sindical consiste en una dinámica continúa entre el conflicto y el pacto para gestionar el descontento.

En España la solidaridad territorial ha sido más importante que la vertical. A lo largo de la historia se han intentado buscar equilibrios.

Funciones de los incentivos: Trabajadores–Sindicatos–Empresarios–Estado

El instrumento de cambio entre los sindicatos y los seguidores (que permite a los primeros acumular recursos para actuar sobre su entorno) consiste en los incentivos o valores que el sindicato ofrece a cambio de apoyo. Desde el punto de vista analítico, es posible distinguir cuatro tipos de incentivos:

- **Materiales**

Son compensadores tangibles: dinero o bienes y servicios, susceptibles de una valoración monetaria inmediata. El caso de los sindicatos, esos incentivos se materializan en las mejoras obtenidas en lo que respecta a horarios, condiciones de trabajo, etc.

- **Funcionales**

Objetivos supra-personales que se identifican con los fines que justifican la existencia de la organización, que se trata de alcanzar siguiendo reglas de juego y respecto de los que cabe llegar a compromisos que aumenten las probabilidades de que los esfuerzos alcanzados tengan éxito, aunque sea parcial.

- **De identidad**

Consisten en la posibilidad de identificarse y ser identificado por los principios y derechos encarnados por una organización que se declara dispuesta a proveerlos frente a la resistencia de otras organizaciones y fuerzas sociales y políticas.

- **De sociabilidad**

Consisten en las compensaciones intangibles derivadas del hecho de asociarse y en los vínculos sociales interpersonales que tienen su origen en la ciencia de formar parte de un grupo definido y relativamente pequeño.

*La mayoría de los incentivos se refieren a los sindicatos.

En las negociaciones con los empresarios, el sindicato les ofrece la posibilidad de seguir, a través de su mediación, un cierto grado de control social de los trabajadores, que se materializará en la regularidad, y, consiguientemente, en la previsibilidad, de la prestación laboral. A cambio de esta posibilidad el sindicato puede obtener tres tipos de incentivos:

- ◆ Incentivos materiales: salarios, seguridad de empleo y otros.
- ◆ Funcionales: los conflictos y negociaciones con los empresarios e torno al reconocimiento.

En su relación con el Estado, el sindicato puede deparar también incentivos de identidad a los sindicatos. Sus fuentes más directas son las luchas que éstos mantienen con aquél o su reconocimiento y en la relación son su legitimidad jurídica y sus facultades en las esferas laboral y política. La relación entre los sindicatos y el Estado se presta más a generar incentivos funcionales que la relación de éstos con los empresarios.

Pueden dar un nivel de consentimiento al Estado sobre sus políticas públicas.

El Estado es la fuente de incentivos para los sindicatos:

- ◊ mayor facilidad para organizarse
- ◊ la función
- ◊ de los sindicatos estaría dentro de la relación de concentración.

La tercera relación importante para el intento de los sindicatos a ofrecer incentivos a sus seguidores y obtener apoyo, es la que mantiene con los partidos políticos. En ella, el sindicato puede ofrecer votos y activistas. Puede, además, comprometerse a actuar de una forma que incremente las posibilidades del partido de obtener un apoyo políticos más amplios y/o abstenerse de un comportamiento que ponga en peligro esas posibilidades.

La relación entre partido y sindicato puede ser también fuente de incentivos de identidad, como fruto de una identificación relativamente estrecha del sindicato con un partido caracterizado por una ideología o concepción de la realidad claramente definida.

Partidos Socialistas y Sindicatos

En la medida que coinciden en diferentes ideologías, los partidos pueden incentivar.

A un sindicato le puede interesar apoyar a un partido demo-cristiano o socialdemócrata.

Incentivos para los trabajadores

◆ Material

Pueden dar seguridad en el empleo y un aumento del salario.

◆ Identidad

Identificación sectorial y de categoría de oficio o profesión.

◆ Funcionales

Los sindicatos pueden intervenir en materias económicas de inversión de la empresa.

Un afiliado recibe un incentivo de identificación de ventajas y viceversa.

De los afiliados a los sindicatos surge la militancia.

Entre sindicatos y seguidores hay dos lógicas:

- ◆ Lógica de membresía
- ◆ Lógica de influencia

REPRESENTACIÓN – REPRESENTIVIDAD DEL SINDICATO

Representación:

Se mide por el criterio asociado que es el número de afiliados respecto al número de trabajadores.

Aparece ligado a tres conceptos:

- El criterio asociativo, que se basa en el cómputo del número de afiliados sindicales.
- El criterio de audiencia electoral, que se apoya en los principios de la democracia y la proporcionalidad: la elección de delegados como representantes de personal.
- Y el criterio jurídico-organizativo, en términos de poder social.

Con el segundo y el tercer criterio se puede analizar:

- ♦ Los sindicatos de cada país tienen una tradición diferente.
- ♦ Hay sitios (Francia) donde la participación es muy baja para la participación en la política pública.
- ♦ Carácter vinculante o no de los Convenios Colectivos. Hay países que establecen la vinculación por ley.

En algunos países un Plus de Representividad y eso es lo que les da poder y la adquisición de representividad.

Por otro lado, el concepto de representividad surge en el contexto histórico de los años veinte, en el cual crecen y se estructuran las organizaciones sindicales.

La representividad hace alusión a que la acción del sindicato es general para todos los trabajadores y no únicamente para los propios afiliados.

La representividad general tiene como función lograr la propensión de las relaciones laborales, mejorar la eficacia de los convenios colectivos y su grado de cobertura así como los pactos y de la concentración social.

También tiene como función la mediación en el control de la conflictividad y su canal a través de un sistema de reglas de procedimiento. Por consiguiente, estas requieren un plus de representividad.

MODELOS DE SINDICALISMO

Podemos distinguir dos tipos de sindicalismo:

- ♦ Modelo de Oficio (Norte de Europa)
- ♦ Modelo Revolucionario (Sur de Europa)

Entre éstos podemos distinguir:

- Anglo-americano (de mercado de pluralismo)

Sindicalismo centrado en la empresa que no tiene interés en negociaciones colectivas supraempresarial. Se les llama sindicatos económicos porque se está interesado a que la empresa sea competitiva.

No es un sindicato débil.

- Germano-nórdico (de sociedad)

Es un sindicalismo unitario, todas las normas profesionales están integrados en una federación tributaria y se da un beneficio mutuo para toda la sociedad en relación con las autoridades públicas.

Tienen un gran papel institucional.

El sindicato es el único representante de los trabajadores.

- Latino (de clase Pluralismo medio o de clase)

Hay diferentes sindicatos en mayor representación de clases y ideologías.

Sindicalismo de clase en oposición de la burguesía.

Hay un conflicto entre quien tienen que representar los trabajadores (los comités o los sindicatos).

Tienen un mayor plus de representatividad a pesar de su baja participación y tienen bastante audiencia electoral.

- Modelo japonés

Cultura de empresa.

Etapas del sindicalismo

- **Los Sindicatos Españoles Históricos (Principios del s. XX)**

UGT (Union General de Trabajadores)

Desde su nacimiento en un pequeño local de la calle Tallers de Barcelona, 1888, hasta la declaración de ilegalidad por el Gobierno franquista en 1939, la UGT tuvo un papel de primerísima importancia en el desarrollo del movimiento obrero y sindical español.

Su fundador fue, Pablo Iglesias.

Tiene un marcado carácter ideológico y político, y cabe decir que algunos de la UGT fueron quienes fundaron el PSOE.

CNT (Confederación Nacional del Trabajo)

Nació en el 1910 en Barcelona. Recoge la tradición anarcosindicalista, la cual siempre ha intentado desvincularse de los partidos políticos.

Su objetivo es crear una sociedad sin clases, con trabajadores libres.

Su representación está situada en Catalunya, Andalucía y Asturias.

STV (Solidaridad de Trabajadores Vascos)

Nació en el 1911, caracterizándose como un sindicato católico y nacionalista vasco; su independencia de todo partido político no fue óbice para que existiera y exista en la actualidad una fuerte vinculación y lazos de solidaridad con el Partido Nacionalista Vasco (PNV).

- **Años 60'-70**

El Nuevo Sindicalismo del Desarrollismo

CC.OO (Comisiones Obreras)

Nace a finales de los años 50` y principios de los 60' del siglo XX como un movimiento obrero espontáneo y del cual toma su nombre hoy.

Los trabajadores de la ley de convenios colectivos (1958) que justifica que los trabajadores se organicen en comités para dar soluciones para problemas técnicos, de recursos humanos

Surge como iniciativa espontánea para organizarse y buscar relación con la dirección.

USO (Union Sindical Obrera)

Fue fundado en los años 60'.

Era una organización de trabajadores de minas y de las fábricas, de las oficinas y de los campos, de todas las regiones de España, hombres y mujeres por unas mejores condiciones de vida y de trabajo.

Era una organización sindical de carácter socialista cristiano.

CGT (Confederación General de Trabajadores)

Nace el 1989 como fruto de una refundación de la CNT. Y con el ánimo de adaptar el viejo anarcosindicalismo a los tiempos actuales. Se define como una organización sindical autónoma.

CIG (Confederación Intersindical Galega)

Nació en el 1991. Es fruto de la fusión de sindicatos nacionalistas del ámbito gallego. Su objetivo es el establecimiento de un sistema gallego de relaciones laborales.

LAB (Comités de Trabajadores Vascos)

Nació en mayo del 1975. Se define como un sindicato de masas y sus principios básicos descansan en la idea de movimiento asambleario y nacionalista vasco.

EVOLUCION

La UGT y CC.OO suponen el 75 % de los delegados de los trabajadores desde 1978.

USO, CNT, CGT Han ido perdiendo su representividad.

ELA/STV Ha aumentado

LAB Tiene un 15%

CIG Tiene el 35 % de los afiliados.

El % que se ha perdido ha sido cogido por sindicatos profesionales.

Los sindicatos controlan el 80% de los comités de empresa.

El grado de cobertura sindical es bastante elevado, en el Sector Público se da el gardo de cobertura de más de un 70 % y en el Sector Privado se da el 40%.

La evaluación de la sindicalización, ha sido estable desde la democracia. A lo largo de los 80' con la crisis, los trabajadores vieron que no habían tantas ventajas y decreció hasta en el 1985 un 13/14 %.

En 1995 aumento hasta un 20% y a finales de los 90' y principios del 2000 volvió al 17%.

Ha cambiado su estructura:

Industrial Sindicalización del sector público y servicios.

- La cuestión clave es la relación entre sindicatos y comités de empresa. El dilema es la lucha entre los sindicatos por el control del comité.

A nivel macro los sindicados ha desarrollado una unidad sindical para no dar muestra de tanto conflicto.

En las PYMES hay más conflictos entre comités y sindicatos.

Existe un sindicalismo paralelo, las dos líneas van por su lado y tienen lógicas y conflictos diferentes.

El sindicalismo español es una de los únicos que ha aumentado en Europa en los últimos 30 años. Hay poca representación y bastante representatividad.

TEMA 6

ASOCIACIONES EMPRESARIALES

6.1 Origen de las asociaciones empresariales

Hay dos orígenes para que las empresas se organicen y defiendan sus intereses:

- Origen Económico Empresa Estado

La primera fue una empresa de algodón de Catalunya en el siglo XVIII. Su objetivo era buscar protección en un marco legal (del Estado), libre mercado, etc.

- Origen Social Empresa Sindicato

También se organizan para dar respuesta a los sindicatos, en paralelo al movimiento revolucionario.

En el mundo ideal es difícil decir cuál es la preferida por los empresarios. En una situación ideal se puede pensar que les gustaría más una empresa sin sindicatos.

En Europa, la iglesia católica tiene una idea de la empresa como una unidad de producción que también ha de tener una responsabilidad social.

A lo largo del s. XX se ha desarrollado a la gran empresa, en que los propietarios se han quedado en la parte no visible de la empresa y ha quedado una parte más técnica y profesional. Se ha visto que la mano de obra no sólo se gestiona, sino que hay otros factores externos e internos que intervienen.

Después de la II GM, se replantearon los principios.

Actualmente, hay mucha diversidad de representación:

- Asociación de empleadores
- Asociación Industrial (de Comercio/ de Emprendedores
- Cámaras de Comercio
- Clubes/Círculos
- Grupos Informales

La tendencia internacional es que a) y b) se fusionen.

MODOS DE ACCION EMPRESARIAL				
	Empleador	Emprendedor		
Individual	Dirección de Personal	Estrategia Tecnológica		Organización del trabajo
	Relaciones sindicales en la empresa			Relación de Partidos Políticos
	Gestión de RRHH			
Colectiva	Asociaciones empleadores	Asociaciones empresariales		
	Mercado de trabajo	Cárteles, consorcios		
	Regulación Laboral	Conglomerados		
		Joint Venture		

Las asociaciones de empleadores les sirven para tener un control:

- ◆ Mercado interno Trabajo (categorías)
- ◆ Mercado externo Trabajo

La empresa contrata a sus trabajadores y le interesa que tenga buena calificación y que encaje.

La estrategia competitiva de la empresa depende de la estrategia competitiva del sector.

Eso se puede controlar mediante:

- ◆ Cárters: sindicato de rama.
- ◆ Consorcio
- ◆ Diferentes tipos de participación como holdings

Los consorcios se dan más donde las industrias han sido más influyentes.

La acción empresarial: emprendedores y empleadores

DIFERENCIAS DE LA ACCIÓN COMO EMPLEADORES Y EMPRENDEDORES		
Mercado	Mercado de Trabajo	Mercado de productos
Eje de divisiones	Clase	Sector económico
Tendencias	Centrípetas	Centrifuga

Interlocutores	Sindicato	Estado
Parámetro de organización	Territorio	Sector
Causa histórica	Conflicto entre clases	Conflictos entre capitalistas de diferentes sectores

Las asociaciones industriales son muy importantes.

¿En España, que organización es más importante, la de la C.A o la de la Provincia?

La organización del Estado marca la pauta y las empresas dan prioridad ala de l Estado.

INDUSTRIUALIZADORES EMPLEADORES

En función de la combinación de las lógicas, surgió una situación determinada:

- ◆ Lógica de membresía en función de los rasgos (empresas grandes, pequeñas)
- ◆ Lógica de influencia respecto a la Administración Pública Sindicatos
- ◆ Lógica de Implementación Consecuencia eficaz de los objetivos
- ◆ Lógica de formación Consenso entre diferentes miembros asociados en función de l tipo de interés y intervendrá si la asociación quiere haber un consenso que es un bien público.

Si funciona dándole importancia a loas objetivos públicos (presión para bienes públicos) sería un movimiento social.

Si le da importancia ala control de sus socios funcionaria como una autoridad pública (Gobierno)

Prioridad de los socios Empresas de servicios

En relación con el Estado hay dos relaciones:

E. Liberal

Intervención mínima en la economía.

La razón de ser de la asociación es más pequeña.

Existen también instituciones políticas y ahí es donde hay la influencia.

E. Intervencionista

Estructura administrativa para intervenir (agencia pública donde la asociación empresarial tiene la repercusión más importante).

La relación de los sindicatos depende de la diferencia territorial y sectorial de la negociación colectiva.

Dilema del parásito free rider

Dilema de las asociaciones empresariales y sindicatos. El ser socio té da unos beneficios pero no estas obligado a cumplir con lo que te dicen.

Hay empresas que no participan en negociaciones. Hay países que para controlarlo hacen tasa de representividad, servicios selectivos

En Israel, se obliga a las empresas a estar asociadas.

Las asociaciones empresariales, no se han definido claramente.

Tienen 4 niveles:

- ◆ Asamblea General
- ◆ Comité ejecutivo
- ◆ Presidencia
- ◆ Secretariado

Han desarrollado diferentes formas de membresía para contrarrestar el gorrón, tienden a tener criterios de selección.

- ◆ En Japón el industrialista manda sobre el empleador
- ◆ En Suecia los empleadores mandan sobre el industrialista
- ◆ En España están integradas en la CEOE

ESTILOS DE GERENCIA LABORAL

Los estilos de gestión empresarial están influidos por la cultura, las costumbres, la dirección y la ideología.

En los inicios de la industrialización los estilos de gerencia tenían un carácter autoritario y paternalista: han tomado como referencia para la organización del trabajo y de la empresa el modelo de la familia, del ejército y de la iglesia, se puede considerar como un estilo pretaylorista. A partir de las primeras décadas de este siglo los estilos gerenciales se han ido modificando por la evolución de las técnicas de gestión, la tecnología, la evolución de los derechos laborales y por el desarrollo de la democracia.

ESTILOS:

- El paternalismo: gestión tradicional

Tenemos al empresario tradicional, que rehecha el papel de los sindicatos y actúa con métodos persuasivos paternalistas, tratando de buscar un consenso individualizado de la fuerza de trabajo. En la cultura paternalista estos comportamientos están asociados a la obediencia, el respeto a la costumbre y tradiciones.

La conducta está condicionada por el entorno y el ámbito local.

La importancia del paternalismo se ha acrecentado desde la década de los ochenta a consecuencia de dos procesos simultáneos. Por un lado, la reconversión industrial de grandes empresas, y por otro lado a las estrategias de descentralización de la producción de grandes empresas hacia pequeñas empresas.

El paternalismo como estilo de gestión empresarial no ha muerto, por el contrario sigue vivo en las pequeñas empresas.

La naturaleza de las relaciones laborales en las pequeñas empresas son ambiguas y tienden a la informalidad. Por un lado, la proximidad física entre empresario y empleado, la vida cotidiana, la existencia de relaciones amistosas, directas y de confianza con el patrón. Y, por otro lado, la casi inexistencia de roles claramente diferenciados, hacen crear sospechas y recelos de la actividad sindical o incluso de la simple reclamación para aplicar el derecho laboral. Otro elemento que contribuye en el carácter ambiguo y contradictorio de las relaciones laborales en las pequeñas empresas es la

precariedad en el mercado de trabajo, la inestabilidad del empleo, que difumina los límites entre la economía legal y la sumergida.

Los sindicatos tienen muy poca presencia en las empresas pequeñas.

- Estilo de gerencia industrial tradicional

Se ha caracterizado por el control estricto e individual del trabajo; expresión del mismo ha sido la organización taylorista del trabajo, que en sus inicios se pensó como una forma de exclusión del sindicalismo y

Particularmente como una forma de destrucción del sindicalismo. Posteriormente, los empresarios adoptaron estrategias oportunistas y pragmáticas dada la implantación de los sindicatos en las grandes fábricas.

En la cultura individualista las tareas vienen prescritas, normalizadas y controladas burocráticamente, lo cual conlleva a un mayor número de niveles jerárquicos en la empresa.

- Recursos Humanos (RR.HH): un nuevo estilo

Gestión moderna y sofisticada por parte de los empresarios, los cuales, reconocen el papel del sindicato en el interior de la empresa y lo implican en ciertos procesos de participación y decisión. Pero, al mismo tiempo también supone un cierto retorno a los principios de gestión individualizada.

La gestión moderna no solo elimina únicamente a la fuerza de trabajo, sino también se apoya en las nuevas armas de organización del trabajo posttaylorista, lo que supone una mayor discrecionalidad y autonomía en los puestos de trabajo, lo que a su vez exige a los trabajadores más participación. Este modelo va acompañado de un proceso de formación polivalente de la fuerza de trabajo, una estrecha colaboración entre los centros de formación profesional y las empresas y una jerarquía con escalones reducidos.

Las nuevas formas de gestión empresarial de los recursos humanos se vienen implantando a través de las grandes empresas multinacionales y empresas públicas. Los antiguos departamentos de personal han pasado en muchos casos a departamento de recursos Humanos.

Funciones genéricas:

- ◆ Coordinación de la planificación de la plantilla.
- ◆ Reclutamiento, selección y formación de los empleados.
- ◆ Desarrollo de la carrera profesional.
- ◆ Evaluación del rendimiento.

Funciones explícitas:

- ◆ Atraer, retener y motivar a los empleados.

Objetivos:

- ◆ Supervivencia de la empresa en el mercado.
- ◆ Obtención de beneficios.
- ◆ Adaptabilidad y mejora de la competitividad.

La teoría de recursos humanos tiene un carácter normativo-prescriptivo que pretende potenciar el contrato emocional entre los trabajadores y la empresa, así como orientar la propia gestión empresarial.

FUNCIONES DE ASOCIACIONES EMPRESARIALES

Muchos analistas resumen en cinco puntos las funciones sociales de las asociaciones empresariales:

- **Negociación Colectiva:**

Tarea principal de la asociación de empleadores.

Hay diferentes acuerdos:

- ◊ MINIMO

Se centra en el incremento salarial.

Sectores mecánicos y químicos.

- ◊ COMPLETO

Establecer una norma para el incremento salarial.

Sectores públicos monopolísticos transporte, electricidad

- ◊ PARCIAL

Se fijan los niveles mínimo y máximos del incremento salarial más complementos son unas remuneraciones en función de los resultados.

Empresas PYMES

- **Intervención en la resolución de conflictos**

Se establecen mecanismos de intermediación para resolver conflictos y también un asesoramiento en sistemas de arbitraje.

- **Diseño y aplicación de normativas de conflictos.**

- **Los servicios de consulta y asesoría**

Asesoramiento legal, fiscal, económico

Acceso a la información, estudios

- **Representación política y institucional**

ACCION COLECTIVA EMPRESA-SINDICATO

Hay dos lógicas:

Empresarial Lógica monologica lograr costes más bajos.

- ◊ (Sector Privado) Se concentran en el plano económico y quieren evitar el aumento de costes

- ◊ (Sector Público) Se busca dar un servicio eficaz (en teoría!!!!!!!!!!!!)

Lógica sindical dialógica

Se pone de acuerdo entre empresas y tiene unos intereses más homogéneos.

Tiene interese morales y materiales.

Tenemos dos conceptos de organizaciones de interés colectivo:

◇ MINIMALISMO ASOCIATIVO

Una cosa son los intereses que se representan y otra cosa son los intereses organizados.

Las organizaciones han de buscar un equilibrio entre la máxima satisfacción de los organizadores y la mínima entre los representados.

Las empresas que no se sienten representadas hacen sus propias asociaciones.

◇ CONFLICTO ENTRE VARIEDAD Y DIVISION

- ◆ Tamaño del país
- ◆ Sectores de actividad
- ◆ Tamaño de la empresa
- ◆ Propiedad del capital
- ◆ Corriente ideológica

Sistema centralizado y cohesionado en países pequeños europeos.

Nivel de conflicto empresarial pequeño.

En los países grandes hay un alto nivel de conflictos porque hay muchos intereses.

Representación industria y servicios

En España PYEMES

Las empresas de propiedad pública han creado su propia asociación.

Modelos de asociación empresarial en Europa

◆ PLURALISTA

El pluralismo fuerte británico hace referencia precisamente a la pluralidad de intereses profesionales, de categorías laborales y oficios representados también por una pluralidad de organizaciones. El pluralismo indica que los intereses de clases no se conciben tradicionalmente como homogéneos, sino como diferenciadores según las demarcaciones de los propios oficios y categorías laborales.

Esta concepción se refleja en la existencia de una fuerte autorización de la representación sindical, en una sopa de sigla con una muy débil coordinación en el nivel nacional (TUC). Pero al mismo tiempo trata de un tipo de sindicalismo muy participativo y militante, con altas tasas de afiliación sindical, pero escasa presencia y poder institucional.

◆ Germano – escandinavo

Se apoya en la idea de poder de las organizaciones, que se ve favorecida por una serie de funciones institucionales otorgadas a los sindicatos, como la gestión del sistema de pensiones por desempleo y por el sistema de relaciones laborales de Alemania o por el sistema paritario en Austria.

En el área germánica y escandinava, las federaciones confieren a la acción una orientación más ligada con los intereses económicos y profesionales.

◆ Latino

La legitimidad de la representatividad estriba en un sistema de audiencia electoral proporcional, así como en los pluses de representatividad para favorecer la concentración de la representatividad, el control del conflicto y la gobernabilidad.

EL SISTEMA ESPAÑOL

Representada por la CEOE (confederación española de organizaciones empresariales) (1977), resultado de la fusión de 4 asociaciones empresariales que representaban intereses de grandes empresas, excepto Foment de Treball que representaba PYMES.

Hay un dilema de representación entre:

El sector Confederación Nacional del Sector

Territorio Confederaciones Provinciales

La CEOE tiene una función de empleador lo cual genera un dilema en la representatividad.

Catalunya es la única comunidad autónoma en donde no hay un acuerdo tripartito de relaciones laborales entre la empresa, el estado y el sindicato, por falta de representatividad en la empresa.

El sistema catalán es un sistema conflictivo.

TEMA 7

LA FUNCIÓN ESTATAL EN LAS RELACIONES LABORALES

Habitualmente al Estado se le asignan tres papeles:

◆ Instancia de legitimación

El estado interviene en las relaciones laborales mediante la legislación y la institucionalización del procedimiento de mediación y arbitraje.

◆ Instancia de Integración social en el ámbito laboral

El estado tiene también una función social más amplia como institución de integración social, lo que se plasma en el papel del Estado de bienestar, donde se manifiesta la interdependencia entre economía, relaciones laborales y relaciones de cohesión social.

◆ Coordinador de la negociación laboral

El Estado tienen también una función coordinadora de la negociación laboral, a través de la concertación y los pactos sociales, como procedimiento de la gobernabilidad y de intercambio entre los actores.

FUNCIONES DEL ESTADO. ESQUEMA DESARROLLADO DEL CAPITULO		
Teorías y epígrafes	Conceptos	Categorías
Función de legitimación, mediación y arbitraje.	Institucionalización.	Legitimidad actores
	Procedimientos.	

		Mediación, conciliación y arbitraje. Derecho de trabajo.
Función de integración social. Origen del concepto de Estado de bienestar. Corrientes: · Funcionalismo · Marxismo · Liberalismo · Conservadurismo	Estado de Bienestar. Institución.	Corrección de desigualdades sociales. Predistribución. Legitimidad Orden social Consenso
Función coordinadora del Estado en la negociación colectiva	Coordinación de la negociación laboral. Intervención normativa. Gobernabilidad: ◆ Poder ◆ Dominio ◆ Capacidad de control	Regulación macroeconómica. Concertación social, pacto. Negociación. Control de los convenios. Profundidad. Densidad sindical. Representatividad.

FUNCION DE LEGITIMACION, MEDIACION Y ARBITRAJE

Desde finales del siglo XIX el estado viene generando sus primeros actos determinantes como legislador, mediante el reconocimiento de los sindicatos, la normalización de los modelos de expresión del conflicto y de la negociación colectiva. Pero de forma intensiva el papel del Estado como instancia de legitimación, mediación y arbitraje de las relaciones laborales se impulsa a partir del TRATADO DE VERSALLES, del que nace el tripartismo impulsado por la OIT (1919). Este papel protagonista del Estado no es ajeno a los propósitos de contención del conflicto y al auge del sindicalismo. Así, en el periodo de entreguerras el Estado legislador fija por la fuerza de la ley las reglas de juego, con derechos y deberes para los actores, los modelos de negociación, de reglamentación del conflicto y el marco legal de los acuerdos y convenios.

Se pueden distinguir tres modelos de intervención del Estado:

- **Modelo románico germánico**

Característico donde el Estado desempeña un papel esencial en las relaciones laborales (Alemania, Bélgica, Francia, Italia, España, Holanda, entre otros). Los derechos y deberes están recogidos en las constituciones y los estatutos nacionales, donde además se asume el derecho de formar un sindicato, la libertad de afiliación, el derecho de representación y de negociación colectiva.

- **Modelo Angloamericano**

Las relaciones laborales se caracterizan por una mínima intervención estatal y el carácter voluntarista de las relaciones laborales, de lo que se deriva una escasa regulación del mercado de trabajo y la existencia de menores derechos que en otros países europeos.

- **Modelo Escandinavo**

El Estado delega buena fe a las partes su capacidad de negociación. El Estado interviene en la regulación del mercado de trabajo (ayuda social y estado de bienestar).

El Estado se reserva la opacidad de arbitraje y regula el mercado laboral. Es un sistema de bienestar basado en la ciudadanía.

El otro aspecto importante de la intervención del Estado es a través del derecho laboral. El Estado establece normas, leyes, disposiciones sectoriales. El derecho de trabajo ha ido ocupando un mayor peso en las constituciones y se han ido desarrollando.

La intervención del Estado se puede entender como:

- ♦ Una forma de implicar un orden y establecer los cauces de solución de los conflictos.
- ♦ Función de integración social.

FUNCION DE INTEGRACION SOCIAL (CONCEPTO DEL BIENESTAR)

La constitución del bien común se ha percibido de diferentes maneras a lo largo de la historia.

El concepto de Bienestar aparece en 1879 de la mano de la corriente socialista alemana. Sin embargo, este concepto cayó en desuso y tuvo una significación negativa en Alemania tras el fracaso de la República Weimar hasta bien entrados los años 50'.

Hay tres tipos de ciudadanía:

- Derechos civiles

Conjunto de derechos básicos en el principio de la libertad individual.

- Derechos Políticos

Serie de derechos participar en el ejercicio de la política como miembro y en su derecho como elector.

- Derechos sociales

Para poder llegar a un derecho de bienestar común. Derechos de seguridad y a un mínimo de bienestar económico.

◊ Instituciones Servicios sociales

Educación (inversión en el estado que difunde patrones de comportamiento civilizado)

El derecho del Trabajo

El desarrollo de bienestar ha supuesto la extensión de la desmercantilización relativa del trabajo a través del Derecho del Trabajo y de la política social. El derecho del trabajo, tiene también un carácter contradictorio y una doble función. Esto es, por un lado, una función protectora de los trabajadores mediante garantías contractuales y, por otro lado, una función de conservación del orden social

existente mediante deberes. Así derecho y deberes aparecen estrechamente ligados en el Derecho del Trabajo.

Con todo el derecho de trabajo tiene una función de desmercantilización relativa del trabajo mediante la racionalización pública (legislación laboral y organización político-administrativa) y colectiva (autonomía colectiva como instrumento de regulación de los procesos sociales). No se trata después de una desmercantilización absoluta del trabajo, ya que este supuesto existiría entonces una contradicción con el modo de producción capitalista.

La crisis y reformas del Estado de bienestar

Las causas de la crisis del Estado de Bienestar son varias. A modo de resumen podemos distinguir en 4 tipos:

♦ Causas económicas y sociales

Los cambios en la división internacional del trabajo y el proceso de globalización de la economía que se viene acelerando desde la década de los setenta del siglo XX.

Política de reducción de gasto público y de la deuda pública impulsada por los gobiernos de las economías occidentales desde la década de los ochenta. Esta política restrictiva ha estado dirigida a la reducción de la inflación de los años 80' y, posteriormente, la política restrictiva ha sido uno de los criterios de la convergencia europea acordados en el Tratado de Maastrich. Por consiguiente la deuda pública y la reducción del gasto público han influido en las reformas del estado de bienestar.

♦ Causas políticas

Hace referencia a las enormes dificultades para alcanzar acuerdos concertados a nivel nacional entre los sindicatos, las asociaciones empresariales y los gobiernos.

También hay una crisis de representación y organización del sindicalismo, derivada a su vez de la segmentación del mercado laboral.

♦ Causas ideológicas

Crisis de los valores de solidaridad y la extensión de los valores individualistas, mejora del nivel de vida de las personas asalariadas, aumento del consumo

♦ Causas demográficas

El envejecimiento de la población, los cambios en el modelo familiar y la caída de las tasas de natalidad.

Se pueden observar tres funciones:

- Asegurar la reproducción de la fuerza de trabajo.
- Este sistema de bienestar, coincide en la producción fordista, con la cual dos sistemas sociales dan un mínimo de poder.
- Legitimación de un marco de consentimiento del capitalismo.

El capitalismo está organizado por 4 pilares:

- Estado de bienestar
- Democracia política y económica (derechos de participación activos y pasivos).
- Reconocimiento y consolidación del sindicalismo y la construcción de las RRL.
- Derecho a la educación masiva.

Hay diferentes interpretaciones del Estado de bienestar basadas en sesgos ideológicos

Teoría de Marshall (años 50' –60') Dice que el Estado nunca acaba

Interpretación neomarxista

El pensamiento neo-marxista ha estado marcado por distintas subcorrientes.

Se decía que el estado no es neutro, representa los intereses de la burguesía, de modo que el Estado tiene como finalidad crear las condiciones para facilitar la reproducción del sistema capitalista, para propiciar la acumulación de capital en la fase de capitalismo monopolista de Estado.

Una de las críticas que se encuentran es que vincula el origen del Estado de bienestar al conflicto de clases en el capitalismo y como fruto de la dialéctica conflicto/pacto.

Interpretación estructural-funcionalista, pensamiento conservador y liberal

El estructural-funcionalismo entendía que el Estado de bienestar jugaba un papel importante en la generación de armonía y consenso social y constituye uno de los fundamentos racionales del orden en el marco de la sociedad post-industrial.

Interpretación Social-demócrata

Veía el estado de bienestar como un legitimador del capitalismo. Tenía tres argumentos:

- No genera una distribución de la riqueza y para la distribución de la riqueza se necesita el estado.
- Posibilidad de llevar a cabo una reforma continua del capitalismo. Sin la existencia del movimiento obrero, el estado de bienestar perdería su razón de ser.
- El estado en su vertiente social, debe asumir una sociedad más igualitaria y solidaria.

PLURALISMO, DINAMISMO Y CORPORATIVISMO

	Pluralismo	Dinamismo	Corporativismo
N. de asociaciones	Muchas y variadas		Limitada y diferenciado
Estructura asociativa	1.Afiliación voluntaria 2.Estructuras variadas 3.Competencia	Redes	1.Afiliación casi obligatoria. 2.Monopolio de representación 3.Estructura jerárquica
Papel del Estado	Asoc. Autónomas	Colaboración negociada	1.Asociaciones incentivadas privilegiadas y controladas
Mediación de Intereses	Presión	Negociación	Concertación
Implementación de políticas	Monopolio estatal	Co-regulación	El Estado autoriza gobiernos privados para determinadas áreas autorregulación

Corporativismo

El corporativismo puede definirse como un sistema de representación / intermediación de intereses en el que las unidades que lo constituyen están organizadas en un número limitado de categorías

singulares, obligatorias, no competitivas, ordenadas jerárquicamente y funcionalmente diferenciadas, reconocidas o autorizadas por el Estado, y a las que se les garantiza un determinado monopolio representativo dentro de sus respectivas categorías, a cambio de practicar ciertos controles en la selección de sus dirigentes y en la articulación de peticiones y ayudas.

Hay tres dimensiones corporativistas:

- Formas no competitivas ni voluntarias de representación de intereses, a través de formas disciplinadas.
- Formas de participación en la política pública por parte de las organizaciones de interés.
- Formas tripartitas de concentración.

El corporativismo se caracteriza por un número de asociaciones limitadas y diferenciación. La afiliación es casi obligatoria, tiene una estructura jerárquica.

El papel del Estado Las asociaciones reciben un incentivo, son privilegiadas y controladas. El estado puede autorizar gobiernos privados en determinadas áreas.

Se han desarrollado en el centro y el norte.

El corporativismo pone de relieve dos dimensiones fundamentales de las relaciones laborales: las relaciones entre intereses organizados y el Estado y las relaciones entre las asociaciones de intereses y sus miembros, es decir, la propia formación de asociaciones de intereses.

La mayoría de países experimentan características pluralista y corporativistas.

Teorías y Modelos de las Relaciones Laborales

Manuel Ahedo Santisteban

34

Sociedades de Cultura

Sociedades de Ciencia

Teorema de Thomas

ECONOMÍA

POLÍTICA

COMUNIDAD SOCIETAL

SISTEMA FIDUCIARIO

(SOCIOCULTURAL)

A

G

I

L

Conflicto

Presión

Abierta

Pacto

Reacción

Latente

Propietarios

Gestores

Trabajadores

Empleados

Lucha por el poder

A

B

Mercado de Trabajo

Empresarios

Estado

Partidos Políticos

Sindicato

Seguidores / Afiliados

Negociación Colectiva

Consentimiento

Militancia

Identidad

Relación de Concentración

Lógica de Membresía

Lógica de Influencia

Militancia

Coaliciones Políticas

Servicios a socios

Control sobre socios

Participación para socios

Representación de socios

Empresa

Servicios Selectivos

Características de Asociados

Lógica de Membresía

Club

Consenso Objetivos Solidarios

Lógica de Formación de Objetivos

Lógica de Implementación

Gobierno

Capacidad de cumplimiento

Bienes monopolísticos

Lógica Influencia

Presión para bienes públicos

–Características de la Adm. P.

–Relación con los sindicatos

Movimiento Social