

BLOQUE I- CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

TEMA 1 INDUSTRIALIZACIÓN Y SOCIEDAD INDUSTRIAL.

- La industrialización de finales del siglo XVIII y principios del XIX

Debe existir un proceso de industrialización : es un conjunto de modificaciones en la estructura socio-económica que se lleva a cabo en ciertos países durante un determinado período de tiempo, se expresa por el capitalismo y maquinismo.

Vuelco al materialismo, el capitalismo da mayor importancia al capital, al beneficio.

Existen más elementos que no inciden, pero si catalizan el capitalismo, lo inciden y lo permiten.

Ampliación de mercado, espíritu belicista conforman los elementos necesarios para la expansión de este proceso industrializador.

También el espíritu científico

El proceso de la industrialización tiene muchas causas:

- La aparición y aceptación del beneficio.
- Extracción de bienes y asignación de bienes.
- Espíritu belicista, un objetivo fundamentalmente económico, adquieren derechos sobre explotación de bienes.

Para que este fenómeno tenga éxito es necesario que se de fuentes de energía, se vieron las utilidades del carbón.

En el siglo XVII el carbón sustituyó la energía mecánica, hidráulica y biológica.

El carbón no sólo se utilizó para mover la industria sino para fundir y tratar el hierro, mineral imprescindible en la construcción de maquinas necesarias para la industria.

La extracción de minas, hasta el siglo XVII se utilizaba el carbón vegetal; se abren las vetas carboníferas; el carbón utiliza la energía suficiente para mover la máquina de vapor de Watt.

Todos fenómenos sociales no producen efectos , los procesos de cambio, la transformación social, se desarrollan en fases; en las que una sirve de base para la siguiente.

Cuántos más elementos contribuyen a la aparición de ese fenómeno, el proceso continuo de industrialización se divide en diferentes fases:

1º 1750-1792

Conocida como aceleración industrial, comienza con la 1ª Revolución Industrial, desarrollada con el impulso que la máquina de Wyatt impone en Gran Bretaña; para que esta fase tenga éxito es necesario que en este tiempo exista una situación política, social, etc en Gran Bretaña conoce un proceso de , en este período hay guerras fuera de la frontera, no dañan la estructura económica del país mientras éste obtiene beneficios de esas guerras.

Adam Smith publicó la riqueza de las naciones relativa para política, relativo crecimiento económico, importancia del comercio, , esas características permiten acabar con la primera fase.

1º 1792–1815

Fase complicada, las guerras y la revolución industrial traen cambios: cambios normativos, restrictivos. En esta fase vemos que los logros sindicales son abolidos; leyes que permiten el asociacionismo obrero, vemos que la máquina de vapor sustituye a la rueda hidráulica pudiendo obtener más energía independientemente de su asentamiento.

Esto va a hacer que se asienten en otro lugar diferente a los ríos.

Se van creando o desarrollando ciudades que no están en los ríos, en los alrededores de la industria.

Estas ciudades son de baja calidad y bajo nivel de vida.

3º 1815–1851 FASE DE EXPANSIÓN

La mayoría de los países intentan seguir la senda de Gran Bretaña donde hay una parte de la sociedad prosperada, en la que la vida económica es muy activa, en entornos cercanos se percibe el crecimiento de Gran Bretaña como potencia económica y militar.

Las demás potencias permiten desarrollar esa vía.

La infraestructura de Gran Bretaña en transporte de mercancías es transportada de Gran Bretaña a Europa. Sino también a las colonias Americanas.

Hay un fervor de construir ferrocarril, existen medios, tecnología, ideas patentadas a través de la exportación.

Todas estas ideas tienen el fin de ahorrar trabajo y producir beneficio; es tal la relación que en 1851 se crea una grave exposición en la que todos los países van a mostrar sus inventos de hacer más fácil la vida.

Se expuso una segadora que liberaba mano de obra, otro invento fue la máquina de coser para construir confección de una manera masificada.

4º 1851–1871

En 20 años de nacionalismo, luchas y confrontamientos internas, Europa conoce un período de relativa alta actividad belicista excepto Gran Bretaña que siempre ha sabido sacar beneficio de los demás.

Todos los productos, manufactura se producía en Gran Bretaña.

Gran bretaña debería ser capaz de fabricar y vender a todo el mundo.

La industria textil se convierte en puntera por volumen de empleados, producción, etc...

La utilización del carbón y hierro consiguen que se cambie la estructura social, gracias a la invención del acero barato (duración 10 veces más que hierro).

Los sistemas de S. Siemens se expanden a Europa, en este momento y circunstancias, Stuarth Nelly publico obra los principios de la sociología económica donde se pone en duda que el progreso hubiera disminuido las penalidades de los trabajadores.

La visión histórica de los acontecimientos nos ponen de manifiesto que los trabajadores debían esperar varios años a que sus salarios se incrementasen por encima de los precios; eso quiere decir que la riqueza se distribuye.

Todo el proceso industrializador se había hecho en beneficio de una clase social compuesta por escaso volumen de personas, mientras la gran masa de trabajadores sabía que lo que recibían era una pérdida de trabajo.

Si antes eran siervos, ahora su servidumbre estaba anclada a las máquinas y procedimientos industriales. Con este antecedente se inicia la última etapa.

5º 1871–1900 GRAN CONSUMO

Período de tiempo, en el que los beneficios de la industrialización van a llegar a quienes lo producen, de nada le servía al trabajador que se produjera mucho si su jornada era de 12 horas, si se empleaban a niños y mujeres en trabajos penosos.

Algo debía cambiar no sólo vapor, humos sino nuevas formas de relación de trabajo que presentasen mayor tiempo y mayor consumo.

A esa labor vienen a contribuir la nueva forma de producción gracias a la energía eléctrica.

Ya la producción del motor de combustión interna, revolucionando las condiciones de vida y trabajo. Estamos situados en la sociedad que ahora conocemos.

Aparece la industria, sería realmente un problema de definir la industria como un éxito, ¿Qué es la industria?. Es una definición análoga, la entendemos más por las consecuencias que en sí lo que es, vemos que se produce un cierto monopolio en la producción y un cambio fundamental en los procesos de trabajo.

A través de maquinismo, máquina de vapor, máquinas de combustión interna; permite funcionamiento intensivo de tal forma que esto que fue prácticamente en la minería, después fue trasladando a otros sectores mediante el establecimiento intensivo de la producción se permitía obtener beneficios a las grandes inversiones realizadas, producir y producir más significaba más a la demanda de productos.

Que sentido tiene generar productos para alimentar los stock, se necesitaba relacionar la producción con la demanda de productos.

Todo lo que se produce encuentre acomodo en el mercado.

Ejemplo: la estandarización de la producción en masa de mosquetes en el siglo XVIII, en este punto a Leblanc se le ocurre que determinadas piezas son intercambiables, produciendo a parte las piezas intercambiables ventaja importante en la producción y división del trabajo.

Unos producen los elementos de madera y otros el hierro, se ha roto un esquema de producción.

Este cambio fue tan importante, toda la producción de 1800 tomo esta disgregación de la producción, la marina británica lo tomo extendiéndose a todos los ramales industriales.

La especialización que surge como consecuencia va volcando energía y mano de obra en la industria y se descuida la agricultura eso va a permitir crear excedentes de mano de obra localizados ruralmente que van a ser todo el ejército de reserva que se traslada a las inmediaciones fabriles.

Transforma la ciudades urbanas produciendo grandes desequilibrios que modifican las formas de comportamiento en los municipios, la mano de obra que es de asignación industrial comienza teniendo unas características típicas la asignación de las destrezas, las operaciones del trabajo se convierten en una mecánica, llevado a grado extremo significa que el trabajador puede pensar en otra cosa, es decir , las operaciones de más se convierten en mecánica.

2º Característica: No hay normas que regulen los beneficios industriales o empresariales, tácticamente todo estaba permitido para obtener beneficio y entre ello alargar la jornada de trabajo y desproteger a los trabajadores.

Disminuye tiempo de descanso, aumento de la competencia, se adulteran los productos.

Las máquinas trabajan más van anclando al trabajador a la máquina, todo era posible para vender más y abrir nuevos mercados.

CAUSAS DEMOGRÁFICAS

La población se mantenía asignada a determinados lugares, la maquinización permite que se liberalice territorios en determinadas industrias y permite que los talleres se asienten en el lugar conveniente (materias primas o productos) lleva a que la población emigre y se asiente cercana a las industrias de producción.

Asentamientos urbanos, apareciendo un fenómeno migratorio, del campo a la ciudad, como consecuencia se produce un fuerte desequilibrio.

Las ciudades industriales siguen un tipo a CHICAGO, las ciudades inglesas o europeas siguen el mismo patrón.

Las industrias se sitúan dentro de un territorio óptimo para sacar su producción, bien comunicado. Estas industrias empiezan a traer a gente a trabajar estableciéndose en las proximidades al centro de trabajo.

La industria crea un centro urbano, pero inmediatamente cierra este cinturón la industria se vería avocada a la asfixia, se instala en una periferia más alejada permitiendo liberalizar la zona industrial; constituyendo un núcleo ciudadano-urbano; esta nueva industria ejerce un papel atractor con nuevas viviendas a su alrededor con riesgo de ver desfasada su industria, se distingue entre la zona industrial y urbana.

Los barrios residenciales empiezan a asentarse, conglomerados urbanos se distinguen tanto en la 1º como en la 2º.

Eso genera fenómenos urbanísticos de planificación de servicios, provocan nuevas condiciones de vida.

En el ámbito rural, convivían hasta 3 generaciones en las que el patriarca era el abuelo y en este conglomerado multinuclear, cuando vuelven a la ciudad surgen las primeras unidades familiares mononucleares.

Degradación física, de costumbres, deterioro de la condición social (subempleados), deterioro de la vida trascendente.

Mejora de las comunicaciones permitiendo la industria, comercio, etc...; también se utilizó las migraciones para desviar el conflicto social de las ciudades industriales.

En la industria y economía, se va produciendo una deshumanización de las relaciones Sociales, se va produciendo una degradación una degradación intelectual por el porvenir de la sociedad.

Políticos, hombres de negocios se preguntan como es posible asimilar esos cambios en esta sociedad.

Eso se preocupa de estudio la sociología.

Entre los cambios del feudalismo al capitalismo, uno de ellos es la liquidación de la sociedad estamental, en la sociedad capitalista el cambio social es posible se favorece y se realiza en numerosas ocasiones.

Cuando hay posible cambio social, sin vinculo de sangre y si se favorece se promueven cambio a la asignación de estamento o que tiene por objeto reservar privilegios reservados a determinados grupos sociales.

Surge que el principio de igualdad es el principio que infunden las nuevas sociedades si no hay rey ni nobles.

Sociedades Democráticas: exigen libertad para el ejercicio de la ciudadanía, no sólo se puede pensar con arreglo a las propias convicciones, eso sólo es posible a las sociedades democráticas que se desagregan en libertad política e intelectual.

Los hombres pueden unirse por el interés surgido en él, cuando los hombres se unen libre y voluntariamente se esta estructurando la sociedad y el principio estructurador que llevan las sociedades es el origen de la renta; unos tendrán menos que los que tienen bienes y otros que sólo tendrán su trabajo.

2.Naturaleza de la sociedad capitalista industrial

Forma parte de la naturaleza de las sociedades industriales, aquellas que cumplen las siguientes características: dominio del maquinismo, acumulación de capital, fenómeno nuevo con antecedentes de la asociación de clases burguesas pero ahora con los modos de producción se amplia la acumulación de capital, el la explicación se opte que los bienes forman parte de una unidad que han de ser repartida, una manera desigual de la distribución de bienes unos pocos acumulan capital y la mayoría de la población ven restringido su capital.

Surge otra característica típica, la sociedad clasista, una sociedad en que (marxianos) esta dividida entre los que poseen bienes, riqueza, terratenientes o rentistas y por último proletarios.

La búsqueda sistemática del rendimiento del capital los capitales juegan un papel activo, eso se engloba dentro de un concepto de eficiencia económica después surgirá la noción del riesgo del capital.

3..INFLUENCIA DE LOS GRUPOS SOCIALES EN EL NUEVO INDUSTRIALISMO

Es necesario tener en cuenta los masivos desplazamientos, las migraciones que se producen del campo a la ciudad, asentamientos de carácter industrial.

2º Cambio importante en el tejido social, los artesanos son asalariados de hay arrancarán toda una serie de consecuencias, la pérdida de cualificación de estos artesanos, junto a esto y teniendo en cuenta los asentamientos industriales hay una corriente de pensamiento que va a producir cambios políticos y cambios de las ideas teológicas, APRA el hombre deja tener un valor teocrático al ser una herramienta de producción, cuando trabaja se siente mejor, determinadas .

Una cierta comodidad de estar en este mundo, de hay se producen cambios revolucionarios y arraiga un conjunto de ideas que conducen a una nueva sociedad y a un cierto puritanismo.

Cuando los artesanos se hacen asalariados dejan de usar sus herramientas, trabajan con herramientas del empresario, se acepta implícitamente la supervisión del empresario del trabajo.

Se va a producir una secuencia por la cual el trabajador se va dividir, se crea una red de dependencias que necesita ser planificada.

Coordinar cada una de las partes de ese trabajo ensambladas para obtener el producto final, toda esa planificación va a exigir una burocracia.

Se va a gestar una capa de trabajadores encargados de toda una burocracia a servicio de la planificación, división del trabajo, comienzo del mismo.

TEMA 2 TEORÍA SOCIOLOGICA Y SOCIEDAD INDUSTRIAL

2.1 El panorama científico en el siglo XIX

Se constituyen grandes logros ciencia, técnica y pensamiento.

Nace, crece y se desarrolla la Sociología.

Se atribuye su nacimiento a AUGUSTO DE COMTE, cita la palabra para entender una ciencia nueva de carácter Empírico positivista para conocer la física social.

Conocer las sociedades para proyectar ese conocimiento, debería tener un método para distinguirse de las demás.

Si estudiamos el objeto, podemos decir que tienen una doble vertiente o visión, un objeto formal , un objeto material nos proporciona los datos del campo donde actúa.

La sociedad es una realidad constituida por relaciones sociales que se materializan por las diversas maneras que presentan la concurrencia de los siguientes elementos.

Las normas jurídicas, la generalización.

De esta manera podremos definir el objeto Material:

Para comprender la variabilidad y dualidad de lo que es la ciencia objetiva de la subjetiva, es imprescindible colocar la ciencia en función del momento histórico porque las sociedades cambian durante el tiempo y la situación histórica se connota con el objeto de conocimiento, hay un influjo a sentir por la ciencia es el influjo positivista, nos alejamos de la filosofía o filosofía social además nace cuando las transformaciones son evidentes.

Como consecuencia de la Constanza de los hechos, debemos añadir a la sociología unas improntas que propone unas base teóricas.

Para avanzar en el conocimiento perdido, el momento histórico en el que se encuentran las sociedades nos van a permitir conocer los conjuntos interiores a conjuntos exteriores que influyen.

Ejemplo: subida de la vivienda, influye en la sociedad.

La tendencia empirista, en la sociología esta abarcada la especulación .

Con esas condiciones nos aproximamos a un modelo de ciencia por su objeto ligado a las ciencias naturales tenemos más similitudes con las ciencias naturales que con las ciencias expectativas con esto estamos preparados a decir que es una ciencia que trata de detectar las leyes que conforman las sociedades para

explicarlas, para controlarlas, es más como ciencia positiva trata de llegar a una formulación de leyes causales y generales que basen sus resultados en el análisis de la realidad empírica, aparece en su construcción de los juicios de valor.

Augusto de Comte, es el curso de filosofía positiva, lección 28, al define la Ciencia de la sociedad que contempla los fenómenos sociales susceptibles de observación y precisión.

Marca una de las vías para conocer la realidad, la observación, el dice observar implica el examen del fenómeno. 2º Experimentación. 3º Comparación, por tanto hay una actitud básica para entender las realidades sociales LA OBSERVACIÓN.

EL MÉTODO

Una de las cosas que caracterizan a la sociología es la pluralidad metodológica, distinguiremos los métodos cualitativos y métodos cuantitativos.

La característica básica y fundamental es que tiene que tener un carácter instrumental y pragmático para conocer e , antes de decidirnos que vía tomar para conocer ese método debemos saber que hay dos elementos que propician y promocionan el experimento, los métodos tendrán que decantarse hacia lo comparativo o experimental.

Nos basaremos en el examen del los fenómenos en el mismo ámbito y distintos elementos (Comparativo).

Este procedimiento, sirve a la Sociología como el método experimental a las ciencias naturales, se basa en la lógica y es inductivo, relaciona variables empíricas aunque no se dedique a medirlas.

El estudio de supuestos, es una manera de utilización del procedimiento comparativo.

¿ Qué autor lo utilizo?

Max, Weber, Stuart Mill, Tocqueville y Marx.

En el procedimiento experimental, se indaga en relaciones causales , y se utiliza cuando tengamos que estudiar organizaciones, siempre que nos movamos en el ámbito de los pequeños grupos (menos de 30 componentes). Grupos de relación directa.

Cualitativo, cuando nos interesan son quienes y de que manera, la cualidad que hace que ese comportamiento sea explicable. (Entrevistas de trabajo).

El más utilizado es el método en sociología el método cuantitativo, en la Sociología hay un elemento conocido como la norma o normalidad.

La sociología general nos muestra como banco de referencia lejano, nuestras referencias está más próximas y con las que vamos a trabajar esta dentro de una sociología experimentada.

Hay un conflicto de denominación, una parte de los anteriores la denominan sociología industrial, entre una y otra hay diferencias notables, de donde proviene la definición, es un problema de traducción de textos, nacen al amparo de la razón, toma las fuentes de conocimiento en el concepto europeo, cuando el conocimiento norteamericano, es trasladado por lo ingleses, es cuando empieza a denominarse Sociología industrial, que ha venido siendo reparada, entendiendo industria una parte de las relaciones de producción; sin embargo trabajo es el conjunto de relaciones de producción.

Sociología industrial, las relaciones que acontecen en el interior de los talleres.

Sociología del trabajo esta integrada por el Estado, etc...

Hablamos sociología del trabajo en general; y una parte de sociología industrial es una parte de sociología del trabajo.

Matizamos que ninguna de las dos sociologías van abarcar todo nuestro conocimientos, hablaremos sociología de las relaciones industriales, esta migración conceptual haremos hasta encontrar el objeto.

2.3 APROXIMACIÓN AL COMCEPTO DE SOCIOLOGÍA INDUSTRIAL.

Como podríamos marcar los horizontes, MILLER FORM Sociología industrial Ciencia que provienen el estudio de la sociedad industrial y el análisis de la organización del trabajo.

Se refiere a aquellas partes de la sociedad relacionadas con la industria; todas las clases sociales están interconectadas, todos fenómenos aparecen de forma encadenada y si partiéramos del fenómeno causa-efecto; ellos quieren promover el estudio a esa periferia próxima de las relaciones industriales.

Ralph damrendorh y Scheider, la sociología Alemana concreta el marco de estudio y dice que esta sociología se va a acercar al comportamiento social determinado por la producción industrial de bienes, ya no hace referencia a aquellos entornos y lo limita a aquellas condiciones, esto nos aproxima al trabajo los servicios.

Schelesky, habla que esta sociología va a ocuparse del estudio de las estructuras fundamentales del industrial.

Friedmann: habla de sociología industrial, como la sociología de las técnicas de producción y del trabajo.

Podemos extraer 4 áreas fundamentales del objeto de estudio: 1º bloque temático dirigido a las aptitudes, un 2º Bloque temático dedicado a la estructura y las relaciones de trabajo.

3º Ponía de manifiesto las relaciones entre industrialización y cambio social.

4º Destinado a conocer los entornos (político-económico) donde se desenvuelven las relaciones de trabajo.

En cuanto a extraer de toda esta parte de la sociología industrial; la sociología de las relaciones laborales.

Datamos su origen en 1912, origen norteamericano y procede de una comisión dedicada al estudio de la sociología industrial; pero es en el Reino Unido cuando se utiliza por primera vez de manera formal en 1926, SURVEY OF INDUSTRIAL RELATION crear un servicio con el fin de que aporte datos.

A partir de 1930 comienza a ramificarse y a perfilarse el conocimiento de las siguientes condiciones: 1º Porque existen una preocupación generalizada de los sociólogos por los problemas de la empresa y los fenómenos colectivos dirigidos a la empresa.

Junto a esto sucede que se esta en condiciones para encontrar una metodología apropiada, se descubre y se pone de manifiesto la concepción humana , se llega al conocimiento de factores no económicos, que intervienen en la estructura.

Fundamentalmente Beariz Webb (perteneciente al movimiento faviano) ponen de manifiesto las condiciones de trajo en la cual han estado las masas trabajadoras durante tiempo.

T. VELEN, norteamericano de origen centro europeo, teoría de la clase ociosa.

Todas las clases generan signos de adscripción.

Schmoller, nace 1892, escribe el desarrollo de la gran industria .

Entre todos se crea el método científico para el análisis de la empresa.

Una vez creadas las fases del desarrollo de las fases industriales.

La sociología de las relaciones industriales tienen un proceso de desarrollo continuo.

1ª FASE: Emergencia: Fase que alcanza hasta 1930, el hecho desencadenante que hace que esto se constituya como un objeto de conocimiento, preparación de los fenómenos colectivos de la empresa, años de convulsión social, esos momentos de un ajuste duro a relaciones sociales, obtuvo como respuesta un movimiento en el interior de las fábricas movimiento de respuesta, defensivo de reacción ante esas condiciones, momento en el que los sindicatos se establecen y marcan estrategias de , el hecho que acentúa que la sociología se encargue del estudio de estos acontecimientos es la ausencia de respuesta por la teoría económica clásica.

En las precisiones de Ricardo, Smith no existía una previsión que explicará los acontecimientos sociales que se producían, por eso se utilizarán otras fuentes.

Los primeros autores producen una caracterización del movimientos, se esta en condiciones de realizar una segunda fase, acontece 30 años , desde los 20 hasta los 50, hay un conjunto de personas que habían estado dentro de los despachos de planificación, cambiar del sistema social al belicista.

Cuando acaba la 2ª Guerra Mundial, se invierte el proceso, se reinvierte el sistema productivo.

War Labour Board, los técnicos es se incorporan a la universidad para intentar dar explicación a las relaciones sociales del trabajo; las técnicas puesto a disposición de las tácticas belicistas a la estructura de la empresa.

Movilidad de la mano de obra, problema inminente, tenían más personas que no trabajaban, ¿ Cómo buscar trabajo?.

3º Dar respuesta económica a las políticas sindicales.

4º Connotar, investigar sobre la emergencia de los mercados internos, trabajo.

Estos cuatro aspectos definen el marco de las relaciones industriales durante esta época.

Después de esta fase, tendríamos la FASE DE REORIENTACIÓN, porque la definición de estos 4 bloques deberían ser ralentizados.

En esta fase de comienzos de 1900 y hasta finales de siglo, dominaba por los siguientes aspectos:

El tema de la negociación sindical es abandonado, pero por el contrario se aumenta el peso sobre aspectos novedosos en las relaciones industriales, el paro amenaza a las relaciones industriales, todas las sociedades industrializadas occidentales tienden al pleno empleo, sin embargo se producen bolsas de paro.

Discriminación diferente tratación de los colectivos laborales, por sexo, etnia, ideológico, etc.

Independientemente de su origen aumentó importante la inflación.

, pobreza, que contrastan con núcleos de espléndida riqueza, profundizando la distancia social; en el último

extremo, muchos pobres y pocos ricos; aparición del sector público, resolución de contradicciones aparece el estado como contrapeso de las relaciones conflictivas ante esta situación se comprueba que el enfoque economicista no hacia más que resolver de manera conservadora estas reivindicaciones porque además confluye un enfoque institucionalista por el cual se admite esas relaciones laborales de desigualdad, apertura a nuevos horizontes a través de microanálisis que promocionan visiones distintas, comienzan a entrar en el panorama científico, los juristas, los psicólogos que resaltan los aspectos individuales y los sociólogos los colectivos.

Un enfoque más acorde de las relaciones industriales, todos ellos a permitido que el estudio de ellos con las relaciones industriales ha ido creciendo.

Con eso se haya abandonado u campo de la organización del trabajo con aspectos laborales como Taylorismo y Fayolismo, que acabamos de llegar a una del mercado de trabajo distinto al mercado de bienes porque es un mercado segmentado y actualizado, que hayamos visto nuevas situaciones que suponen nueva relación entre trabajo y empresa.

Transformar la acción sindical y sindicatos en corporaciones.

Con todo esto nos lleva a adoptar la siguiente definición de la sociología de las relaciones industriales.

DEFINICIÓN: El estudio de las normas (formales e informales) que regulan las interacciones que se producen en las empresas a través de las asignaciones de roles (colectivos o individuales) que se desarrollan en el marco de procesos sociales, de cooperación, conflicto u oposición.

II LAS RELACIONES INDUSTRIALES Y SOCIEDAD

II.1 La sociología de las relaciones industriales

LAS RELACIONES INDUSTRIALES EN LA PRIMERA REVOLUCIÓN INDUSTRIAL

El comportamiento productivo de estas relaciones sociales , muchas herramientas nos permita llegar a ese conocimiento siendo la sociología; todas las ciencias sociales van a hacer aportes significativos a ese comportamiento y desde otro aspecto industrial.

Desde la sociología nos interesa resaltar nítidamente el cambio social productivo en las relaciones industriales, un cambio social que determina los comportamientos y manera de actuación de estas sociedades, ese cambio social puede sintetizarse del siguiente modo; hay un bloque de aspectos de la relación social sometido a cambios y a .

1º Cambio en la consideración del trabajador.

Se refiere a que el trabajo se toma como una energía del trabajador y que sitúa en un mercado donde puede comprar o vender esa energía, concepto que se asemeja a una concepción , puede realizar unos trabajos añadidos a una máquina y forman parte de esa consideración, supone que el trabajador no es aquel ser dotado de transcendentalidad, de sentido después de la vida relacionado con Dios, sino que es algo terrenal, sometido y guiado por las leyes del mercado.

Queda reducido a un producto y a una actividad y lo que el hace y sirve a la industria es porque aporta una cantidad de energía que otorga valor al producto y en consecuencia le dota de un valor de cambio distinto.

2º disolución De las relaciones de dependencia personal, antes de la 1º revolución industrial existía el sentimiento de pertenecer a un grupo social, en un estado social jerarquizado y aceptado, cuando se cambia el

concepto, rompe los vínculos antecedentes y se presenta él ante el trabajo.

3º Institución del Mercado Libre, permitiera la oscilación y fluctuación dentro de mercado, desarrollado con el fin de acontecer los procesos de cambio.

Este mercado trata de lograr equilibrio entre intereses encontrados, se pretendía en que el mercado obtuviera un equilibrio entre la Oferta y la Demanda, siendo justo, de tal manera que bienes, servicios y objetos obtuvieran una repercusión social de acuerdo con la .

Bienes si aumenta la demanda puede aumentar su valor y si disminuye la demanda aumenta el precio.

Se intenta que este mercado siga la misma pauta que el mercado de bienes, se manifiesta desde el principio la imposibilidad de llegar al equilibrio entre la oferta y la demanda.

El paralelismo ente el mercado de bienes y trabajo durante estos años se piensa que existe esa conexión.

La consecuencia es que ese mercado de trabajo no tiene garantías para los trabajadores.

Sólo funciona cuando entra y sale el trabajador cuando le apetezca, de hay que el empresario pueda contratar y despedir sin ningún tipo de cortapisa.

Esto sirve muy bien para la acumulación de riqueza, pero no es lo más exigente para los trabajadores.

Consecuencia irrevocable, nos permite , la consecuencia es que el mercado secciona a los trabajadores, se hacen dos grupos en el origen y en la actualidad.

Dotados de cierta autonomía esos trabajadores sin ningún oficio determinado (peones); estos trabajadores surge a comienzos de la revolución industrial y los trabajadores con oficio seguían con unas relaciones de trabajo dotadas de cierta calidad y los trabajadores sin oficio eran sujetos sometidos a una explotación desubicados hasta que en 1833 se publica el FACTORING ACT.

Cambios: como consecuencia de la dinámica emprendida para igualar las partes en que se segmentaba el mercado de trabajo, la reacción que determinados grupos de trabajadores empiezan a producir frente a sus pésimas situaciones.

Los trabajadores mejores cualificados empiezan a crear los primeros club de carácter mutualista HOUSES OF CALL; esta organización va en contra del modo liberal.

Los gobiernos lo derogan, los ensayos, cuando esto sucede la sociedad ya esta dividida: en dos estratos; los desposeídos y los propietarios, objeto de tanto, tan profuso movimiento.

Se va a dar una reacción en la que cada una de ellos tarde o enraizar sus posesiones.

Los propietarios van a ir generando un conjunto de mecanismos de carácter técnico-legal que les permita proteger su riqueza, este entramado de leyes destinadas a justificar sus modos de acción de manera que se consigue que la defensa de sus intereses pase a estar en manos del estado (la superestructura del estado constituida por el ejército, ideología, política, cultura, etc...).

Un núcleo pequeño, que en su dinámica interna tiende a reducir el número.

Al más amplio conjunto de desposeídos de todo bien o riqueza y calificación profesional, tenemos menos bienes y más sean su número.

Se llego incluso a quitar al trabajador de su denominación, el OS.

A esta situación tiene repercusiones en el contexto social, no siendo neutro, apreciamos una homogeneidad en la manera de pensar en los grupos, cultura de grupo, además se inicia un proceso de acción- reacción por el cual ambos grupos se sienten agredidos o agrupados, los trabajadores sienten que una parte de sus derechos se vulneran, reaccionan drásticamente (boicoteando la reacción, rompiendo las telas, etc...) ambos grupos se sienten agredidos, esto teñirá las relaciones industriales que son reacciones defensivas; aquí desplegamos un amplio abanico de relaciones defensivas, no todas coincidirán en destrozar los telares; etc... hay otras reacciones que tienen un carácter ideológico.

Al igual que David Ricardo y Smith, ahora hay otro conjunto de autores que tiene otra teoría defensiva, se organiza en conjunto no organizada pero consciente, que se vienen a llamar socialismo. En esta corriente de pensamiento existe una separación, en la propuesta, contenido y acción.

- SOCIALISMO UTÓPICO
- SOCIALISMOS REAL
- Propuestas de difícil reacción, soluciones ideales para derogar las diferencias, ¿ Cómo?, atacando de raíz el origen, proponiendo otro tipo de sociedad común.

Sismonde de Sismondi: constituye una réplica ideológica y técnica a las ideas de Adam Smith.

Otros centrar su fé en el equilibrio de los grupos, a través del conocimiento más aptos estaremos para compartir, sólo los sabios eran: Augusto de Comte, Charles Fourier, D. Owen,.

Karl Marx; las propuestas de reequilibrar la situación son las soluciones cristianas, permite y depende .

RELACIONES INDUSTRIALES EN LA TEORIA DE KARL MARX

La obra marxiana explicará las relaciones industriales, reuniendo a dos conjuntos conceptuales: relacionados entre si secuenciados.

1º Teoría de las clases sociales: desentraña o destinada de desvelar la estructura de la sociedad estructuralismo prevé que la sociedad esta dividida, existiendo grupos sociales de diferente posición y tienen intereses encontrados como consecuencia de esta formación viene el segundo concepto que es el en el que se concibe la sociedad.

La sociedad nos da la imagen de cómo esta construida y el aspecto dinámico que posibilidades hay de cambiar la estructura.

¿ Es posible el cambio social?, en las sociedades industriales hay posibilidad de cambio social, la propuesta marxiana dice que ese cambio es posible a través de la lucha de clases, podemos establecer modos y manera que nos permiten conocer las sociedades.

Sin esta concepción no se entiende marxiana, se entiende que las relaciones sociales e industriales se confrontan; trabajadores y capital tienen intereses contrapuestos, de manera que se producirán oscilaciones en el campo de provisiones que son fruto de la lucha de clases, de este método dialéctico es quien se va a encargar de que manera operar las relaciones de trabajo.

¿ Qué elemento trata la concepción marxiana connota la estructura social y marca la dinámica?

1º Elemento es el trabajo, es el instrumento que el hombre utiliza para la producción de bienes no es sólo eso además.

Para entender fuerza de trabajo Energía humana utilizada en el proceso de producción.

En el trabajo es el rendimiento de la fuerza de trabajo, porque la producción es el resultado de los procesos de trabajo.

La producción se sustenta en los procesos de trabajo y las relaciones de producción.

Transformación de la naturaleza para considerarla en un objeto útil.

Formas históricas en la que se ha ido organizando el trabajo.

El trabajo alinea al sujeto cuando lo vende; cuando se pone en práctica la clase social obligada de vender su fuerza de trabajo es una sociedad alineada y eso metido en la lucha de clase determinaría el modo de producción capitalista, clases sociales, concepto distinto al de estamento, si permite el cambio, pero su clasificación es la de los propietarios, terratenientes y proletarios.

Son grupos sociales de carácter antagónico en el que unos se apropian del trabajo de otros a causa de la diferente posición que ocupan en la estructura económica producida por el modo de producción capitalista.

Presente de modo de producción capitalista que forma parte del sistema capitalista en cuanto que concentra una separación entre el hombre y los medios de producción estos son ajenos al trabajador por otra parte esta la caracterización de una acumulación progresista de bienes y riqueza posesiones en manos de los propietarios a través de la plusvalía.

Propugna: Prevé que se irá cada vez generando y dar más conciencia al concepto de clase.

Como consecuencia de la importancia de la conciencia de clase, surgirá la necesidad de una asociación sindical.

Acción política sobre los medios de producción.

RELACIONES INDUSTRIALES EN LA OBRA DE E. DURKHEIM

Emile Durkheim, se encuadra dentro de un pensamiento reformista, no reaccionario, preocupación por el orden social.

Se situará en el tiempo donde él vivió, la conceptualidad de su teoría, los valores desaparecen de modo revolucionario, conatos revolucionarios de carácter político o laboral haciendo difícil el proceso de adaptación de los sujetos o las nuevas concepciones de vida.

Teoría que contrasta con la marxiana, Karl Marx la sociedad cambiaría por las leyes de la historia, preveía cambios bruscos.

Durkheim frente a los cambios drásticos marxianos, prevé un cambio proclamó a la revolución.

Las leyes de los organismos vivos, él toma e incorpora el organismo de Spencer, dotada de funciones, en ese funcionalismo va a ser la teoría que va a dar cabida es la propuesta de Dunlop.

Organicismo: los contenidos; Emile Durkheim coincide las relaciones industriales lo mismo que las relaciones sociales, no obstante dice que la sociedad es previa al hombre, él no puede sobrevivir sin ese conjunto de hay deducimos que el hombre se integra estableciendo una red de dependencias con su grupo social esa red se construye con dos elementos.

La educación y la experiencia, el hombre acumula experiencia a través de la educación, mecanismo social que permite a los sujetos limar sus diferencias.

Las relaciones sociales se van haciendo progresivamente complejas aumentándose y acentuándose la división del trabajo.

Las relaciones industriales de las sociedades industriales se desarrolla en el modelo de solidaridad orgánica diferenciada de la solidaridad mecánica era un modelo realizado a cabo a través de semejanzas.

Entre las dos solidarizadas hay tanta distancia entre las sociedades primitivas y revolucionadas.

MECANICA

Estado De conciencia común.

Cada elemento de esa sociedad son piezas iguales separadas por el crecimiento vegetativo.

Individuo unido al grupo sin intermediario.

ORGÁNICA

Medios se especializan y diferencian.

División del trabajo, aumentando por esto las diferencias.

La conciencia colectiva se diluye pero cuanto mas dividido este el grupo, mayor grado de dependencia se promueve la cohesión aumenta en función de la división del trabajo.

Para ofrecer una pista de incurrir en la organización de las sociedades; Durkheim dice que para entregar al hombre individualista, van a aparecer en las sociedades los grupos ocupacionales.

Clase social: es un nombre que da cohesión ¿ Quién forma los grupos ocupacionales?

Agentes de la misma empresa y en un mismo grupo.

Diferencia entre grupo social y clase ocupacional.

En estas clases surgen nuevas formas de organización encargadas de velar las tensiones de la empresa. Su permanencia le da estabilidad, ha través de estos grupos se regula la vida social.

La división del trabajo esta en relación directa con el volumen y densidad de las sociedades, aumenta la división cuando las sociedades crecen.

TEORIA WEBERIANA DE LAS RELACIONES INDUSTRIALES .

Max Weber (biografía)

Desarrollo dos conceptos: el Racionalismo y la Organización.

La sociedad tal como la entiende Weber tiene fuerzas disgregadores, el conjunto social se ve amenazado por estas fuerzas, la sociedad neutralizada esas siguiendo unos mecanismos de acción el principal mecanismo queda es la dominación.

Por poder entiende la posibilidad que tiene una persona o grupo de imponer su posición, siendo capaz de marcar la tendencia aunque los otros no quieran, para ejercer este poder cualquiera que lo ponga en práctica de cuestionar su legitimidad, nadie cuestiona el poder que ejerce.

Se exige tener legitimidad para ejercer poder y se necesita constar con algún tipo de estructura para que cumpla los objetivos, esta organización WEBER la coincide como la burocracia que sería la pluralidad de formas para poder ejercer ese poder sin ser cuestionado.

La dominación a través de un poder carismático (capacidad de atracción de masas), otro poder es el tradicional, tú recibes esa capacidad de dirigir esa voluntad y el más comunes, es el poder o dominación legal basado en la ley, esto hace BUROCRACIA manera formal en la que se estructura el poder.

Sin poder la sociedad se disgrega.

Obra ÉTICA PROTESTANTE Y ESPIRITU DEL CAPITALISMO, se sirve del análisis de la influencia del cambio de cultura y ideología es necesario para mantener la sociedad industrial presupone que dentro de una ética cristiano católica.

La ética protesta si justifica la acumulación de riqueza; en las relaciones industriales de WEBER, se da una organización racional del trabajo libre.

2º Separación entre la economía doméstica y la industria, liquidación del sistema feudal.

3º En estas sociedades produciendo de este modo, desarrollo de unas clases sociales, proletariado intereses contrapuestos al empresariado.

Diferencias sociales justificadas por la racionalidad técnica que produce la separación entre trabajadores y medios de producción, con estos tres elementos aparece el capitalismo económico sociedad industrial = capitalismo político, este aporte económico para desarrollarse necesita racionalidad, bases técnicas y orden social.

Bases técnicas: capacidad para desarrollarse por servirse de la técnica y el orden social, establecimiento de reglas formales, sirviendo de guía para el conjunto de la sociedad.

En este orden social incorporaríamos la economía monetaria, relaciones de apropiación, diferencias respecto al acceso a la riqueza y una autoridad política distinguida de la administrativa.

II.2 ELEMENTOS PARA EL ANÁLISIS DE LA RELACIÓN INDUSTRIAL

La teoría de sistemas aplicada a las relaciones industriales.

Sistema recurrimos a la idea organicistas de Spencer · la realidad social se construye paralelamente al organismo humano.

Idea contenida en toda la filosofía social, el organicismo humano esta dividido: interrelacionado.

La sociedad se encuentra dividida y dotada de funciones; la relación de cada una de las partes es coherente se denomina interrelación.

SISTEMA: conjunto de personas orientadas por normas (culturales) interpretan del mismo modo todos acontecimientos e influyen regularmente unas sobre otras por razón de las expectativas humanas y sociales y comparten metas u objetivos.

Max Weber, a través del funcionalismo podemos producir análisis de la sociedad concreta, ahora se puede comparar los acontecimientos con los tipos ideales.

Construcción teórica de esos acontecimientos.

A través de los tipos ideales, hay muchos autores que afirman que las reacciones industriales están construidas por un contexto sociopolítico y un contexto cultural.

Conviene tener ciertas precisiones, que nos permita buscar nuestro campo para producir un análisis concreto.

Hemos de seccionar el sistema para abordar el conocimiento en esta tarea tenemos que partir del siguiente supuesto; el sistema de relaciones laborales es una parte fundamental e imprescindible igual que el sistema económico.

Corriente de pensamiento que explicaba el conocimiento social desde el punto de vista económico.

No se considerarían integrados las relaciones industriales y el sistema económico.

Si lo tratamos vamos a tener una imagen de las relaciones industriales más asequible, más justa.

PRIMO DE CELLA: las relaciones industriales están constituidas como un conjunto de normas que regulan el empleo de los trabajadores salario, horario, etc así como los métodos que permiten proporcionan ese empleo, contratación, norma, ley a través de los cuales se establecen aplican o modifican tales normas.

La estructura va obteniendo distintas formas, en función de los métodos permiten la interacción de las relaciones de trabajo sobre los procesos de trabajo, sobre esa interacción podremos explicar la conflictividad, convergencia o antagonismo entre los intervinientes en las sociedades industriales.

La estructura dotadas de un funcionalidad y sometidas a una dinámica, tenemos conjunto móvil, cambian las condiciones.

¿Cuál son los elementos a considerar en el concepto de sistema?

Un conjunto normativo (normas con las que los actores intercambian información y selección), distinguimos entre normas formales y normas informales.

Norma formal: un hábito se plasma y es comúnmente aceptado considerándose con rango de ley.

Norma informal: Instruye los rangos de información dentro del sistema, obligan en cierta manera (costumbre).

2º Normas de carácter general y específico.

Unas afectarían a la producción y al trabajo.

Normas específicas: Aquellas cuya misión es regular en concreto el empleo (salarios, tiempos, condiciones de trabajo).

A raíz de que se regula el empleo tiene que haber otro conjunto normativo que permita la interpretación, modificación, siendo un pacto, de manera que del alto que puede ser de cooperación de conflicto o de convergencia, esta también normalizado de acuerdo al empleo para que en su de acuerdo con las patronales, sindicatos y estado.

Además de esta concepción, hay una muy adaptada a partir de 1956, que es la formulada por DUNLOP.

El entiende las relaciones industriales como las interacciones que ejercen de manera sistemática entre los actores y el entorno.

Ese sistema contiene un conjunto de reglas que sirven para determinar la posición de cada uno de ellos y su acción dentro de un conjunto de ideas y creencias que dan identidad propia alejado del sistema jurídico.

Las relaciones industriales deben concebirse como sistema, con característica siendo tratarse abierto, comunicado con posibilidad de reforma, de manera que puede interactuar con otros sistemas del entorno, sistema tecnológico, los cambios que operan o afectan en el exterior de las relaciones industriales se traducen en cambios en el comportamiento en el sistema de relaciones industriales.

LOS SISTEMAS DE RELACIONES INDUSTRIALES: SISTEMA FEUDAL TARDÍO

Se instala en aquellos países en vías de desarrollo entre una economía a caballo entre los sistemas feudales e industriales.

Son países que habían sido colonias de países industrializados.

Una cultura y modos de relación de la metrópoli y otra cultura de las relaciones tradicionales.

En estos sistemas lo que predomina es la pequeña industria de manipulación de productos, en estos sistemas no existe negociación colectiva, pero si existen pactos, en el interior de una empresa en este sistema el conflicto esta normativamente prohibido y los actores jerarquizados; quien ocupa el primer puesto es el Estado y después los empresarios.

Los sindicatos son un elemento más del estado.

Los trabajadores están fragmentados, aislados por ocupación geográficamente , cualificación tienen la característica de la insolidaridad y son escépticos a la acción colectiva.

EL SISTEMA CAPITALISTA LIBERAL

Cuando el país sigue evolucionando aparecerá el sistema propio del capitalismo liberal, se asienta en países con un determinado desarrollo económico, ese ha permitido y ala puesta en marcha de una red industrial capaz de abordar una diversificación productiva, se asientan en un entorno de una evolución.

En estos países se da un individualismo, potenciado por las relaciones económicas; a la negociación colectiva se le otorga astronomía, el estado no participa en las relaciones del trabajo.

Separación entre las relaciones industriales y las relaciones políticas, esto avanzará hasta sistemas monopolistas, prevalece en la mayoría de países occidentales, permite y potencia que este sistema se presente de manera yuxtapuesta a otros sistemas más avanzados.

¿ Qué características aconseja este sistema?

Economías de producción independiente o economías de escala, ambiente de sistema económico donde la industria pesada, construcción, etc..., están controladas por 3 o 4 empresas que imponen sus condiciones.

Estos sistemas monopolísticos planifican a largo plazo todo el sistema productivo, así se puede prever y controlar costes de producción.

Esta en condiciones de pactar acuerdos ventajosos con los trabajadores.

El monopolio permite pactar a 1 o 2 sindicatos, llevándonos a homogeneizar toda la trayectoria.

EL SISTEMA MONOPOLISTA

Los modelos sistemáticos de Relaciones industriales: El feudo tardío, el sistema capitalista liberal y el sistema monopolista.

Se permite que este modelo coexista con modelos liberales y dependientes.

Permitía una planificación de la producción , abriendo las puertas a un control de costes, de hay el monopolio puede analizar unas condiciones de trabajo prevalentes, Fundamentalmente se va a negociar porque le interesa eso al monopolio, de esta manera el sindicato se va transformando , sintetizando, reduciendo a uno o dos, sindicatos potentes y amparados por las negociaciones son uno a uno con validez fundamental.

Dentro de los modelos destacamos:

- EEUU

Se trata de unas relaciones de carácter pragmático volcadas a las condiciones de trabajo.

El horario, tiempo de trabajo, salario, jornada, turnos, rotaciones, condiciones y ambiente físico.

Ley federal por la que es necesario pactar con el sindicato más representativo para que ese sea el modelo, la resolución del conflicto se prevé la existencia de un arbitraje de la propia estructura del sindicato, además las relaciones de trabajo se llevan a favor de un órgano especializado (la oficina de las relaciones industriales), el modelo de EEUU ha servido de base para la creación de los estudios de relaciones laborales.

- ALEMANIA

1º: Existencia de un sindicalismo con una gran capacidad económica y fuerte afiliación.

EN el sindicalismo alemán se prevé que los sindicatos sean autónomos; se prevé que son independientes políticamente, su grado de influencia en las relaciones es patente al negociar con el Estado y empresas.

Pueden hacer situaciones de paro sin resistirse la situación de los asalariados.

Los sindicatos afecta a condiciones extralaborales: el sindicato alemán puede colocar viviendas, educar a trabajadores, las coyunturas de desempleo, centraliza la demanda de trabajo, puede pagar los desplazamientos si el trabajador cambia de residencia.

El sindicato alemán participa en el sindicato de la empresa, los comités tienen que ser comunicados.

El modelo de Sindicato alemán su característica es la moderación y pragmatismo, renuncia a la acción directa para decantarse por la negociación se decanta por el modelo de arbitraje.

En el sistema español se crean los mecanismos de arbitraje.

- ITALIA

Símil al modelo español, tiene una gran pluralidad sindical que cubren el aspecto ideológico, cuando existe

una gran opción sindical la consecuencia es que se resiente la representación de las plataformas sindicales y menor concreción sindical, las empresas tienen la dificultad de saber con quien negociar deberían pactar con todos, un conflicto que no se resuelve por medio de arbitrajes, el conflicto es una estrategia reivindicativa del modelo italiano.

Algunas ocasiones se llega a la huelga, ocupación de las instalaciones, una situación que lleva al LOCK out en la producción económica debe ser resuelta con una intervención del estado, intentando asegurar la resolución del conflicto.

Yendo al aspecto normatizador del aspecto italiano, red de normas para someter el conflicto.

Respecto a estos tres tipos, pueden añadirse otros tantos, tanto España como Francia toman elementos de estos tres.

EL DESARROLLO DE DOS CONCEPCIONES SISTÉMICAS: DUNLOP Y PERLMAN

Volviendo hacia atrás, el ambiente tiene que tener que en todos los modelos existen actores, (Agentes de producción y empresarios), ese contexto tiene una característica para entenderle siendo la ideología y todos los modelos tienen un conjunto de normas o leyes aptas para gobernar el juego entre los actores.

Vertiente crítica del conjunto de estos modelos: puede existir otra propuesta; la marxiana defendida por PERLMAN propuesta antigua, vieja, se establece que las relaciones industriales son consecuencia del poder de resistencia del comunismo al capitalismo.

2º Por el grado de influencia de los intelectuales en las masas de los trabajadores, generación de la cultura obrera.

3º Grado de madurez del movimiento obrero, puede establecerse que con un grado de madurez devolución de la clase trabajadora son empresarios y productores.

BLOQUE III- DINÁMICA DE LOS ACTORES EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES.

III.2 EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA INDUSTRIAL

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Organización del trabajo: entidad que implica una armonización de los recursos humanos, materiales dentro de un organismo..., para conseguir unos objetivos que no se pueden lograr de otro modo, es una visión bastante extendida.

¿Qué componentes encontramos en la organización del trabajo?

Todas las organizaciones de trabajo tienen un objetivo, no hay organización social sin objetivo.(tener un objetivo).

¿Cuál son los objetivos?

Producir un bien o un servicio que colocado en el mercado permita la consecución de un beneficio o satisfaga una necesidad.

El objetivo del trabajo es producir para satisfaciendo necesitando obtener beneficios.

El objetivo del trabajo es producir bienes y servicios, existencia de grupos.

Grupos dedicados a la producción hay una distribución de roles, jerarquización.

Normas que fijan las metas, dentro de la organización del trabajo pueden aparecer grupos con intereses contrapuestos, que desactivan, . La organización de trabajo debe constituirse con grupos convergentes.

La tecnología, conjunto de elementos técnicos, que a través de la cualificación o recualificación, lo que se produce se hace a través de una tecnología.

Los trabajadores se financian su aprendizaje o la empresa adquiere una máquina nueva y el trabajador tiene que aprender a manejarla.

Los componentes del trabajo, va a dar lugar a distintas teorías de la organización del trabajo (haciendo referencia a unos aspectos).

Para ello vamos a servirnos de GROULDNER:

PRINCIPALES TEORIAS DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1º Clasificación de las teorías de la organización del trabajo.

Según los modelos pueden ser RACIONALES O NATURALES.

RACIONAL

En el modelo racional lo fundamental son las metas, dispondremos todos los elementos en función de las metas, todo esta a disposición de producir mucho, en el modelo natural las metas u objetivos son una de las necesidades que deben satisfacerse a otras, esta clasificación tiene unas repercusiones profundas.

THOMPSON: Clasifica las organizaciones de trabajo, las clasifica como sistemas de trabajo.

Los sistemas pueden ser abiertos y cerrados según tengan en cuenta el entorno que es el que le posibilita el ajuste.

Basada en su propuesta TESÓN modelo de metas y modelo de sistemas.

MOOZELIS: hay un modelo de integración y uno de conflicto, la organización del trabajo puede guiarse pretendiendo una armonía.

Gestionando el conflicto y buscando los elementos que permitirían la integración.

Ejemplo: alguno que desde pequeño le gusta ser ordenado, puede llegar a ser bibliotecario o archivero.

RACIONAL, cerrado, de metas e integración encontramos propuestas teóricas como la organización científica del trabajo de TAYLOR.

La teoría de las Relaciones Humanas de ELTON MAYO y la teoría de las decisiones ; y en general todas las teorías dentro del marco estructural del funcionalismo de Weber.

NATURALES

Teorías de la organización compleja que tratan sobre el conflicto de intereses entre directivos y trabajadores.

Teoría de la organización con el entorno.

LA RACIONALIDAD DE LA PRODUCCIÓN. EL TAYLORISMO

- Organización científica del trabajo TAYLOR

Contra su trabajo en 5 propuestas:

- El trabajo es divisible de manera que hay que encontrar secuencias operativas a las que sumar los trabajadores y esas deben ser aprendidas por esos trabajadores.

-

El tiempo que se dedica a cada parte del trabajo también es así que se puede asignar un tiempo estandarizado a cada parte del trabajo.

Estas dos condiciones no van a condicionar la calificación de esos puestos:

Cada trabajo va a romper el puesto que el cual su capacidad y destreza son optimas.

A esta condición también se adscriben el sistema salarial, que se le hace depender de las tareas y tiempos por primera vez se hace el sistema de pesos fraccionado (por semanas o quincenas), de esta manera la empresa no da el pago al final de la jornada en períodos más largos y posibilita el ahorro del trabajo y ahorro en la empresa pudiendo dedicar ese dinero en producir sin manufacturas. El salario de la de ser una consecuencia directa del tiempo trabajado de manera que como se la producción en tiempo que se obtiene un salario en monedas equivalente a lo que el trabajo ha puesto en trabajo.

En esto se intenta eliminar el trabajo que no trabajaban y trabajos que aprecian complejos, se trataba de eliminar todos los el trabajo por concretar el precio de lo hecho. Se podía establecer un sistema de primas que compensarían dedicaciones especiales, trabajos difíciles o trabajos que no tenían demanda.

- Determinación casi exhaustiva de la dedicación del trabajo, al trabajo y se pretendía estandarizar la manera en que se esta produciendo.

Se estandariza el trato hasta encontrar la forma óptima de realizarlo.

Esto significa una rentabilidad y racionalización de trabajo se exige estandarizar todas las maneras para ver cómo se hace, estos proporcionará los datos para que cada uno haga sólo las maneras adecuadas a esa producción. Hay un conjunto de maneras para cada tarea persiguiendo la menor carga física y la menor fatiga.

Consecuencia se cambia radical: al tipo de trabajador, no tienen la autonomía de antes, se fija en una posición concreto en la producción y se le limita a un conjunto de tareas que hará en la máxima destreza. Se considera trabajos especializados al hacer- tareas.

Junto a esta corriente aparece otra: FAYOL

Quiere perfilar la teoría de Taylor: el artesanismo francés, aplicado a la producción.

Fayol extiende a 14 los puntos de Taylor:

- Se necesitan trabajadores especializados.
- Para mantener el ritmo de producción y la organización es necesario que aparezcan autoridad y

responsabilidad conjunta: sin respuesta no hay autoridad.

- La disciplina: las decisiones han de ser claras y las sanciones razonadas.
- Unidad de mando: cada subordinado sólo recibe ordenes de un jefe en este punto trae a la organización la jerarquía siempre en sentido descendente.
- El jefe y el subordinado deben obedecer un plan, el plan lo domina la dirección.
- La dirección debe ser única.
- Los trabajadores deben ser justos remunerados en función de la contribución al trabajo dentro de una subordinación de los intereses al general.
- Centralización : ya que lo centralizado pertenece al orden natural de las cosas y debe aplicarla a la organización.
- La centralización exige una cadena escalar de anterioridad.
- Orden material de las cosas que guía la secuencia lógica de las operaciones de trabajo.
- Compensar el esfuerzo que la organización de como los trabajadores hacen equidad de trato entre superiores y subordinados.
- Estabilidad de los puestos.
- Compensar a los que tengan una capacidad o iniciativa.
- Crear espíritu corporativo entre los trabajos contenidos por sección o contenido de las tareas.

Esto conduce a dar estabilidad y seguridad a los trabajos que compensa la incertidumbre del trabajo.

Así es durante mucho tiempo y el éxito es para las condiciones que propicia, pero no todo eran ventajas, la capacidad del trabajador no se resume en esto y aparece una fatiga; los trabajos no productivos lo que esperaban y los trabajadores se revelan contra ese modo de organizar a veces consciente y otras inconscientemente, aparece así al bajo rendimiento.

Se seguirá perfeccionando la propuesta racionalista para crear otra forma de organización de trabajo que dará buenos resultados: se comienza a utilizar de manera masiva la cadena de montaje:

Eliminan la movilidad del trabajo y se mueve la materia a transformar, en base a la simplificación y racionalización.

La cadena es para los problemas surgidos de la racionalización siguen existiendo:

- La monotonía, aburrimiento.
- Fatiga, cansancio mental.

En esta situación aparece una experiencia nueva que reforma características anteriores HAWTHORNES.

Una fábrica de componentes eléctricos (wec) trabajo no rinden. El dueño llama a un grupo de investigadores para saber lo que ocurre, estos dirigidos por MAYO realizan una investigación que va desde 1924–1932. pretenden comparar los grupos con las mismas características unos en una sala de montaje de dispositivos eléctricos y otros que laminaban mica.

Este estudio dará lugar a la escuela de RR–HH.

Las consecuencias de serán la alternativa a toda la operativa de las relaciones de trajo de una gran parte del trabajo industrial de occidente que va a repercutir hasta las organizaciones actuales. Ponen los puntos de manifiesto.

Mayo obtuvo cinco consecuencias; a través de esta investigación hay una importancia del grupo, es el grupo quien es un agente dentro de la distribución de datos, ese grupo debe estar dotado; mientras tenga un cierto entramaje no sólo productivo sino formal.

Informan pautas de comportamiento, gran parte del contenido de los grupos de trabajo tienen un soporte informal, que hace que sea un grupo amigable, el trabajador este cómodo, que se sienta aceptado por el grupo, estas reglas informales no se discuten pero si operan, existe una manera de constatar la constitución de los grupos.

EJEMPLO: Red de dependencias e influencias; el alumno A conexión emocional con el alumno B-C-A-D-A.

Se plasma gráficamente por medio del SOCIOGRAMA.

Es importante conocer las redes de comunicación por medio de las cuáles transcurren los mensajes.

Los medios de comunicación es otro mensaje de la organización moderna del trabajo.

El liderazgo, persona que recibe la afinidad de la mayor parte del grupo (eficacia mental, después amistad).

- La moral del trabajo (cultura de trabajo); pautas de comportamiento para las cuales un trabajador se encuentra fijado a la estructura laboral, protegido a los trabajadores (empresas); empresas y promocionan que todos trabajadores tengan ropa de calidad.

Propone los sistemas de supervisión del trabajo: Cultura de trabajo, la supervisión rígida, tiene sus técnicas algunas más duras y otras más asequibles.

No se puede tener una productividad eficiente con una supervisión rígida, porque coarcta al grupo lo coarta.

Se obtienen un tipo de consecuencias entendidas y comprendidas el salario ni la supervisión influyen de manera decisiva en el comportamiento del trabajador, la consecuencia de TAYLOR todas las teorías de organización favorecen a los que mandan y no a los trabajadores.

LA PRODUCCIÓN DE MASAS Y LA CADENA DE MONTAJE

MASLOW, en la pirámide necesidades básicas se sitúa en la jerarquía.

Esto se traduce a la producción en masa o Fordismo: arranca de un sistema propio de las factorías FORD, se constata esa producción a partir de la construcción del modelo t; eficiencia y productividad.

Se le ocurre una manera de organizar a los trabajadores que puede hacer que se sientan más cómodos pagándolos más salario.

Ford necesitaba ampliar el mercado y generar el consumo, el coche debería ser algo esencial para ser popular.

Ford puso en marcha el mecanismo de la cadena móvil, transportar el objeto de transformación estando fijo el trabajador que lo opera.

Se medirá el ritmo y sabremos cuanto producto hay transformado por unidad de tiempo, eso exige una planificación cuidadosa en que punto se introducen los elementos y en que punto el trabajador introduce su habilidad, esto evita la existencia de tiempos muertos, la cadena permite la simplificación de las tareas y exige unos conocimientos especializados mínimos, el trabajador tiene menos conocimientos cuanto más especialización y menor tiempo de tareas.

EFFECTOS POCO POSITIVOS:

La cadena de montaje da una sensación de que el trabajador está agarrado a la cadena y no puede irse sin ausentarse (confinamiento).

Aumentando la especialización y la secuenciación, aparece la situación de monotonía y fatiga matando el trabajo, él se siente un instrumento de repetición.

Esa sensación se experimenta en una cadena de montaje.

Un trabajador cualificado (herrero) combina su cualificación a trabajar en cadena por lo que se crea una descualificación.

Facilidad indiscutible para incorporar trabajadores desde cualquier sector productivo.

El fordismo, producto un cambio en la perspectiva industrial caracterizada por una reducción al mínimo de los tiempos de producción.

- Posibilidad de aumentar la productividad, esto no significa tener trabajadores más motivados sino que el mecanismo era dar mayor velocidad a las cadenas de montaje.
- Fragmentación y descualificación, fragmenta a los trabajadores; la descualificación debida a la simplicidad y repetida actividad productiva.
- Control y supervisión, producir mejor y más sin tener en cuenta a los trabajadores este modelo necesita aspectos generales; un capitalismo económico centrado en la empresa, son empresas potentes, se necesitan procesos estandarizados de producción, (división), reinversión importante, constantemente está evolucionando la producción, se necesita que la empresa disponga de un capital suficiente para acometer esta producción en occidente.

El paso del tiempo, se ha ido modificando la cadena, se produce más de lo que vende, SOTCK.

Surgen variantes conceptuales para resolver este problema, el modelo japonés TOYOTA, cogiendo del modelo fordista : elimina los recursos rebunderantes; eliminación de la producción ligera (taller mínimo) OMNO, menos espacio, menos personal, menos movimientos de materiales, tecnologías austeras, esto reconduce el taller, otra variante importante es la más importante: Los asalariados van a ser incorporados en las tomas de decisión de la empresa.

Aumenta la cuota de calidad (pleno acuerdo en toma de decisiones) esto da paso a la implantación de la calidad total, lo que se produzca no tenga fallos o errores para que sean 0.

VENTAJAS

- Todo lo producido puede ser directamente comercializado.

IMPLICACIÓN Y ALEJAMIENTO DEL TRABAJADOR EN LA PRODUCCIÓN: MOTIVACIÓN Y PSICOLOGUISMO

Requiero el 100% del trabajador en la empresa implicado en lo que está haciendo, preocupación de muchos empresarios para que el trabajador de lo máximo.

El sistema HAWTHORNE, para que el trabajador esté sumamente motivado, relaciones informales, incorporan el liderazgo incorporan la moral (productiva) de trabajo.

Con estos elementos se generaliza el grado de satisfacción pero no llega a conseguir real motivación.

Reacción inconsciente, los teóricos se dieron cuenta de replantear la decisión, el trabajador participe en la producción, los factores necesarios para que el trabajador siente lo que quiera hacer.

Freddy Herzberg, investigación de carácter global, sobre cual es la importancia de los humanos, comer y beber y reproducirse para lograr esto.

MASLOW se basa en las necesidades básicas, nos satisface la inteligencia, siendo lo más elevado de la base, con esta teoría de Maslow.

Herzberg constituye que hay factores higienizantes y motivantes.

Si ustedes quieren integrar a los trabajadores en sus puestos de trabajo con higiene.

Motivar a los trabajadores con sueldo hará que los trabajadores quieran más.

Cuando el trabajador tuene sus necesidades resueltas.

¿ En que punto no es el sueldo significativo para el trabajador?

Cuando sea el reconocimiento laboral, ascenso profesional, eso realmente motiva.

Factores higienizantes sueldo, situación sanitaria en la empresa, etc... hasta que estos factores no se cumplan no se podrá lograr el reconocimiento laboral (el trabajador satisfecho con el sueldo quiere ser reconocido).

Relaciones industriales en la 3ª Revolucion industrial: nuevas concepciones de trabajador y empresa.

La tecnología interviene en las relaciones de producción son cambios profundos, estamos en situación de necesidad a las relaciones industriales.

Quiebra de la escuela Taylorista y de Elton Mayo escuela de RR.HH.

Una nueva orientación a que la empresa se adapte a estructuras flexibles, tiene que enfrentarse a la relación de costes impuesta por la competencia.

Esta reducción de costes no puede incrementarse porque se instaure en el consumo una norma por productos distintos (personalizar la producción).

Hay que producir pro cada cliente.

Para satisfacer las necesidades individuales, una serie de trabajadores, una plantilla, tiene que aparecer en la organización algún tipo de control informatizado u orientado, habrá que adoptar todo sistema de producción a los nuevos requisitos que el mercado produce, las relaciones de trabajo van a ser tan flexibles como la producción.

Veremos trabajadores cedidos, trabajadores que pertenecen a una empresa y trabajan en la ajena.

Aparición del teletrabajo, estamos en unas relaciones de trabajo sustancialmente distintas a las que se conocían.

Libro. El derecho a la pereza.

III.1 EL FACTOR TRABAJO

CONCEPTO Y DEFINICIÓN DE TRABAJO PRODUCTIVO

COLSON: trabajo es el empleo que un hombre hace de sus fuerzas físicas y morales para la producción de riquezas y servicios.

BERÇON: El trabajo consiste en crear utilidad.

MARX: La transformación que el hombre hace a la naturaleza, que a la vez reacciona transformando al hombre.

FRIEDMAN Y NAVILLE: El trabajo es un conjunto de acciones que el hombre ejerce y además tiene un fin práctico, mediante su economía corporal o a través de máquinas.

M. Scheler: el trabajo es un fin, no supone una finalidad, no hay finalidad universal si el trabajo esta separado de grupos sociales, étnicos o culturales.

EL TRABAJO COMO CATEGORÍA SOCIOLÓGICA

El trabajo es distinto a la acción; sino cuando expresa relaciones profundas a la sociedad.

Para ser trabajo debe contener algo propio del trabajador (su personalidad, capacidad mental).

El trabajo debe tener un sentido para quien lo realiza.

Se debe modificar la organización para que los trabajos no sean alienantes, para ello hay que tener en cuenta consecuencias fisiológicas, técnicas, psíquicas y sociológicas.

Técnicas: relación entre hombre– máquina.

Fisiológica: cantidad de energía puesta a disposición de la producción.

Psíquicas: La implantación de los distintos niveles de personalidad puestos a disposición de la producción; ejemplo: minuciosidad, complejidad por el trabajo.

Sociológica: implicaciones de orden grupal y participativo necesarias para producir perspectivas económicas: relaciones de dependencia ente trabajador y empresario con motivo del trabajo.

Todas las sociedades están sujetas a la necesidad insoslayable en entrar en una relación de intercambio con la naturaleza y a organizarlo de modo que produzca relaciones comerciales para la supervivencia de un hombre socializado y manteniendo estable un esquema social.

A través del trabajo se estructura y organiza la sociedad por eso es importante.

Nuevos actores, nuevas racionalidades del trabajo.

Con estos conceptos se asienta el trabajo como categoría, así se puede decir como ha sido considerado el trabajo en diferentes culturas.

3 casos de consideración:

- Clásico (griego y romano); los Griegos veían el trabajo como una actividad para ganarse la vida, tenía una consideración degradante lo deberían hacer los esclavos, los patricios al foro.
-

Los romanos traducen la visión griega, los romanos se manejan al ocio y el negocio debe ser hecho por los trabajadores esclavos.

- Los hebreos y cultura judaica; ven el trabajo como una forma de expiación de la culpa, el trabajo es una penalidad y penosidad y se hace para espiar los pecados.

La reforma protestante, cambio de orientación de la perspectiva de trabajo, es la mejor forma de servir a Dios.

- El capitalismo industrial: lo considera un requisito de carácter esencial, para el avance personal y social, da un rango de prestigio de plenitud y virtud.

No trabajar se asocia a la pobreza, desamparo, etc...

Trabajo en su capacidad alineante, en si lleva una carga utilitarista, desocializadora, concepción marxiana; entiende que las personas toman conciencia de su proeza a través del trabajo productivo, realizado por sus propios propósitos y bajo el control y supervisión de otros.

EL NACIMIENTO DEL PROLETARIADO

Trabajo como persona

A partir de la definición marxiana, podremos ver la aparición del proletariado.

Divide el trabajo en trabajo productivo.

Unos añaden valor al trabajo y otros lo extraen, Se forman así dos grupos: Uno los propietarios y otros el proletariado.

EL VALOR DEL TRABAJO

Quienes aportan trabajo son los proletarios, mientras los propietarios aportan los medios de producción, el valor del trabajo ¿ Por qué trabajo tiene valor?

Relacionar el trabajo con el producto y la manera de relacionarlo con el producto es de la siguiente forma: las mercancías se intercambian en el mercado basándose en el tiempo necesario en producirlas si estas mercancías tienen un valor de cambio, este valor puede aumentar cuánto más tiempo tarde.

Valor de cambio trabajo necesario para producir el bien.

No todo el mundo tiene la misma capacidad de trabajo, ni la misma energía, la aplicación del valor de trabajo nos llevaría a una paradoja; el más holgazán otorgaría mayor valor al producto, el valor de cambio no tiene una medida individual es la cantidad de trabajo socialmente necesario para producirla.

Trabajo socialmente necesario condiciones normales de productividad, en base a nuevas tecnologías se vean acortados los tiempos, ese trabajo es socialmente necesarios.

Este concepto tiene en contrapartida otro modelo.

En el modelo capitalista, el motor por el que se mueve la economía es la búsqueda del beneficio.

El beneficio es un subproducto que lleva acumulado la mercancía.

La plusvalía es la diferencia entre el valor producido por el trabajo y el valor de la propia fuerza de trabajo, una parte de plusvalía se integra en el proceso productivo, en capital constante y otra parte de la plusvalía se queda en el sistema productivo.

Capital : Capital constante + Capital variable + Plusvalía

PROCESO DE TRABAJO

Esto se debe integrar en un proceso de trabajo: df: Toda aquella transformación que un objeto o materia sufre hasta transformarse en un producto, efectuada por la actividad humana mediante la utilización de instrumentos o técnicas.

El objeto sobre el que se trabaja, los medios y la actividad humana, el objeto puede ser una materia bruta o materia prima subdividida, en materia prima producto o materia auxiliar.

La materia prima, la materia bruta a la que se ha añadido una transformación.

Los medios interpuestos entre el trabajo, la materia y el objeto y no intervienen en el proceso de trabajo.

La actividad humana, energía empleada en el proceso de trabajo, es igual a , proceso de trabajo en si, no es nada si lo ponemos en relación con el proceso de producción.

El proceso de trabajo se realiza socialmente y bajo unas determinadas relaciones de producción, estas son las relaciones que se establecen a proposición del trabajo: 1. Explotación: capital producción o de colaboración.

Según sean las relaciones producción van a describir la evolución histórica de una sociedad, estén presentes las relaciones colaboración.

RELACIONES TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN Y RELACIONES SOCIALES DE PRODUCCIÓN.

Doble consideración de cómo están formadas las relaciones producción:

- Relaciones técnicas y sociales.

Relaciones técnicas: aquellas relaciones de control de los agentes de producción que ejercen sobre los medios o el proceso. Agentes de producción participan en el proceso de trabajo.

Relaciones Sociales: entre las relaciones de producción va a depender el tipo de los medios, se establecen un tipo de formas.

Relación explotación: Relación esclavitud, relación servidumbre, relación sociológica capitalistas, relaciones sociales producción colaboración o ayuda mutua: cuando existe la propiedad común de los medios de producción, esto existe cuando el estado evolucionará y no hay un grupo social que se apropié de los medios de producción.

Reproducción de las relaciones de producción.

Surgen como consecuencia de la consideración dinámica de las relaciones de producción, proceso dinámico que induce a la producción de los procesos de producción, no sólo produce bienes materiales, sino bienes o condiciones sociales (capital, salario); en esta reproducción interviene facturas supraestructurales , al margen de la estructura de la plusvalía.

Las formas jurídicas de la propiedad privada, el contrato de trabajo y el sistema de control.

Dependiendo del tipo específico de relación entre propietarios y medios de producción y productores directos, depende del tipo de intervención de los elementos supraestructurales.

¿Qué es la división de trabajo?

El reparto de las tareas sociales: ideológicas, económicas y políticas, que se realizan en función de la situación que cada grupo tiene en la estructura social, en sus orígenes la división del trabajo se realizó del trabajo intelectual y trabajo normal, del trabajo intelectual se segrega la élite de la estructura social.

III. 3 OCUPACIÓN Y PARO

ESTRUCTURA DE LAS OCUPACIONES

Ocupación: Una organización de carácter administrativo del trabajo, estas se refieren a la manera que ciertas personas planifican el trabajo, a como se contrata coordina las tareas para llevar a cabo el trabajo.

Teniendo esto en cuenta estamos en condiciones de definir ocupación: la recualificación global de una de las partes, identificadas con una cualificación concreta.

Una ocupación es un modelo creado para la distribución de la fuerza del trabajo según los tipos de trabajo en sociedad.

Es una manera de distribuir y asignar trabajo a un conjunto social, vamos a ver un principio, el de beneficio por el que se guía todo sistema capitalista de modo que intentando generar el beneficio se han establecido unas profesionalizaciones para crear un cierto control en las actividades de trabajo.

Las ocupaciones responden a una idea estructural que contrasta con el término de estructura ocupacional se refiere a la configuración interna de las relaciones laborales y el modelo por el cual se organiza permite separar factores jerárquicos y horizontales diferencian la estructura ocupacional.

En el plano de igualdad, se explica porque existe fuerza del trabajo destinada al sector primario, secundario y terciario, este es un tipo de explicaciones que no han servido para el proceso de la industrialización.

La composición jerárquica se estudia para prever porque hay una diferencia de salarios entre la misma ocupación.

La estructura ocupacional articulada en 7 categorías que tienen que ver con la función y la jerarquía, todos los trabajos son importantes.

Existe una jerarquía con compensaciones intrínsecas, mejor acceso al mercado laboral y mejor oportunidades, eso coloca al sujeto en una mejor situación y también a su familia.

7 Grupos ocupacionales:

1 Grupo profesional ocupacional: integrado por profesionales, administrativos, directivos y personas dedicadas a negocios de 1º nivel.

Profesionales, administradores y directivos de un nivel más bajo, en el 1º directivos de banco, en el 2º interventores, médicos, graduados sociales.

3° Trabajadores con cierta rutina no manual, hay se encuentran los que trabajan en la oficina y en los servicios.

4° Trabajadores autónomos.

5° Técnicos y supervisores.

6° Trabajadores manuales cualificados.

7 Trabajadores manuales no cualificados (Peones).

Esta clasificación nos sirve para el análisis de pertenencia a sector económico, modalidad social y composición del grupo ocupacional.

En 1988; en la OIT se aprueba la CIUO 88, se establece una clasificación ocupacional cualificada.

En esa clasificación esta el concepto de empleo y ocupación.

Empleo: el conjunto de tareas que constituyen un puesto de trabajo cumplidas por una persona, este es una unidad elemental de clasificación.

Ocupación: Un conjunto de empleos cuyas tareas emplean gran similitud.

SEGMENTACIÓN DEL TRABAJO Y MERCADOS DUALES

Los mercados de trabajo se encuentran segmentados y dualizados.

El mercado de trabajo se haya en constante movimiento y cambio guiado por una ley del mercado de bienes, es la ley de oferta y demanda.

La oferta procede de la maximización de la utilidad de los individuos y la demanda la tendencia de la empresa en contratar trabajadores.

Estas dos tendencias dominan el mercado de trabajo, el precio del trabajo, nos imaginamos lo que pasa si hay mucha gente formada por informáticos.

Funcionando dentro de un esquema de equilibrio y oferta, el mercado de trabajo no cumple la ley del mercado de la oferta, no logre ajustarse a la Oferta con la demanda el estado se ve obligado a intervenir en el mercado de trabajo, cuando se prevé una grave descualificación el Estado interviene para recualificar a los trabajadores.

Durante el proceso de reconversión industrial en España.

La intervención del estado se produce casi siempre operando un doble tendencia pretende estabilizar el empleo, en el pleno empleo.

Siempre hay paro y pretende estabilizar las rentas de quienes viven del trabajo, el Estado interviene en las dos acciones y crea el Salario Mínimo (Estado).

En la estructura del mercado de trabajo, hay un componente la componente segmentaría no todos los individuos pueden acceder a todos los puestos de trabajo, sino que existen obstáculos que limitan el acceso de todos los trabajadores.

El mercado en su función no está equilibrado ni es único, constituido por varios sectores que ofrecen condiciones diferentes y compensaciones diferentes.

Entre estos sectores puede existir un transvase de Mano de Obra interna, sólo se ve desde un punto de vista teórico.

Desde un punto de vista práctico, las fronteras son impermeables, no existe comunicación entre ellos. A grandes rasgos la totalidad del mercado de trabajo se compone por dos sectores:

1º Primario: compuesto por empleos bien retribuidos, estables y cualificados.

2º Secundario: Baja cualificación y bajas compensaciones económicas.

Existencia de otras barreras que afectan al mercado de trabajo y pueden tener un carácter estructural.

La incorporación de la mujer al trabajo, en la revolución industrial y en la 2ª Guerra Mundial.

DIVISIÓN POR SEXO

Arranca de la división social del trabajo, puede explicarse en gran medida la división sexual del trabajo, atendiendo al recuento estadístico de Mano de Obra, las mujeres forman parte de un contingente importante de fuerza del trabajo, pero a pesar de ser muy importantes en el mercado de trabajo, la Oferta de empleo a la que responden es significativamente inferior a la de los hombres; este colectivo es típicamente segmentado y dualizado.

Ocupan puestos de trabajo de menor nivel retributivo, menor nivel en toma de decisiones y puestos de trabajo referidos a inestabilidad contractual.

Ejemplo: Inglaterra, del total de la fuerza de trabajo inglés casi un tercio lo forman las mujeres a principios de siglo.

A finales de los 80, el número de mujeres era ya en el mercado de trabajo del 50%, de las cuales aproximadamente el 20% eran mujeres casadas.

La concentración, hay pocas mujeres en incorporaciones de carácter manual, alta concentración en el sector servicios (comercio, distribución y función pública).

Investigación de Currant Hunt, en 100 ofertas de trabajo al menos en un tercio de ellas se da proceso de discriminación, intervienen comportamientos culturales que suponen un veto en aquellos trabajos dominados por hombres.

TRES VARIABLES: se seguirá manteniendo esta situación de discriminación siempre que le resulte más barato contratar féminas que hombres.

2º Reduce el número de competidores con que están los hombres.

3º Se mantendrá esta situación siempre que existan unas mujeres que no quieran dejar el trabajo doméstico.

CLASE SOCIAL Y TRABAJO

El término se usó en el período siguiente a la 1ª revolución industrial, antes para intensificar la población se usaban otros conceptos; en relación con el rango estado, el término clase social se une a la clase obrera, se usa

para una categoría de la población cuya característica es ser población asalariada y permite poner de manifiesto rasgos de las sociedades capitalistas de tal modo que por su manejo podemos decir de la sociedad que se encuentra constituida por grupos, lo identificamos y asimilamos a un rasgo significativo de posición se relaciona un individuo en el conjunto de la sociedad teniendo en cuenta la división laboral, la clase social sirve para explicar la forma de acceso a unos , sirve para determinar la posición de ese individuo de acuerdo con el origen de su renta.

Entendiendo de este modo, la clase social pone en relación una posición ocupacional propia de ese individuo o grupo de individuos con las ventajas dentro de una sociedad.

La clase social va a permitir un análisis de la sociedad, en ese análisis existen diversos enfoques, quien estudia esas relaciones de trabajo es el enfoque marxiano, la sociedad se agrupa entorno a dos clases:

- Clase social burguesa o propietaria.
- Proletariado.

Lo más importante radica en que una clase social no vienen definida en sus ingresos sino por el papel que juega en la consecución de riqueza.

WEBER, considera que la sociedad esta dividida en clases, relacionadas con el nivel de rentas, WEBER se distancia de la dinámica de generación de clases, él cree que una clase surge, oportunidades de vida en un mercado, entendiéndolo por tal la capacidad que esas personas tienen para acceder a servicios escasos y valiosos.

Este concepto Weberiano es más flexible que el marxiano, él cree que las clases sociales están sujetas a movilidad.

Las sociedades cambian por el cambio de sus clases sociales y así cambia la sociedad.

El conocimiento de las sociedades no puede llevarse a través de conocimientos abstractos sino empíricos.

La clase social tiene un componente subjetivo según el cual las personas instaladas en espacios económicos se autositúan en relación a dos coordenadas.

1º Jerárquica o estatus prestigio.

Las personas pertenecemos a grupos de STATUS que proporcionan al sujeto un identificados más próximos al estatus que el desearía.

Weber y Marx, coinciden en que la clase social se plantea en términos de rivalidad y conflicto, es un contraste de intereses, que de no ser así no existiría plusvalía, determinar de quien es?, o quien genera la plusvalía, sin un grupo o clase determina que es suya la plusvalía va a generar desigualdad social o económica.

Esas exposiciones s la LUCHA DE CLASES, por conseguir rehacer legalmente y legítimamente la distribución de la plusvalía.

Esas distinta distribución replantea los sistemas de producción y el mercado, existe una concepción vulgar que interpreta la desigualdad como un resultado para hacer trabajos socialmente importantes.

FALTA DIA 3-12-02 POR LA INTERCONTINENTAL

ESTRATEGIA OCUPACIONAL Y PROFESIONALIZACIÓN

Las ocupaciones se distribuyen con arreglo a una jerarquía, unas ocupaciones representan la punta más alta del trabajo, todas tienen una componente: 1º Del poder. 2º Como se sitúan en relación a los recursos disponibles, la mayoría de los individuos no están en condiciones de defender progresar o mejorar en si mismo respecto a la estructura general de ventajas, es inevitable la existencia de una forma colectiva que acompaña los intereses individuales.

Los sindicatos han dejado de ser el aglutinador de los intereses de los trabajadores, ahora se plantean más a los problemas que afectan a los individuos como miembros de una organización, despreocupándose como los (carácter más político y menos laboral).

La estrategia del sindicato ha sido defensiva, pero si los miembros de una ocupación reconociesen competencia o conocimiento se podría establecer una estrategia alternativa que es la AUTONOMÍA.

Búsqueda de poder a través de la aglutinación de grupos estructurales, esto significa que se cierran las oportunidades socioeconómicas para aquellas personas que no sean miembros de esa ocupación, siendo efectiva para defender los intereses de sus asociados a intereses profesionales (conjunto ocupacionales que prescinden del sindicato por intereses laborales, defensa de su posición, se asocian en colegios profesionales).

En la sociedad actual en la que los individuos mayoritarios trabajamos como empleados cualquier estrategia reivindicativa va a marcar elementos de la estrategia profesional y ocupacional.

La clave se encuentra en la profesión, anteriormente eran considerados según presenten ciertas características, estarán asentadas más o menos, tendrán más prestigio.

En función de que exista una habilidad profesional basada en conocimientos teóricos; 2º Cuando se este en posesión de una educación y formación, 3º Cuando exista de hecho una verificación de sus miembros.

4º Cuando se de la existencia de un cuerpo profesional definido.

5º Cuando tengan un código de conducta tipificado.

Todos estos elementos hacen la profesión.

Concepto popular de esa profesión:

Las profesiones determinar sus símbolos, crean etiquetas, identifican prestigio y beneficios económicos asociados a ella, y todas profesiones tienden a establecer una base social que permita asociarse a tradiciones.

Las profesiones tienden a reivindicar competencia sobre conocimientos ocultos exotéricos a través del lenguaje.

Reivindicación exclusiva a esos trabajos y como las tienen que distribuir, tienen que proponer unos controles de acceso, que exigen determinadas pruebas conocimiento, aptitud y conducta.

Es fácil ver en estas profesiones rasgos y vestigios de los modos de producción gremial.

Esta historia no tienen un carácter gratuito, es porque detrás estamos marcando a quienes son miembros de este conjunto profesional y obtendremos ventajas de nuestra profesión frente a otros.

La estrategia profesional tiene partes comunes y diferenciadas, cuando más exigentes sea para sus miembros mayor eficacia en el cuadro de ventajas.

LA CULTURA O IDEOLOGÍA OCUPACIONAL

La constitución de asociaciones ocupacionales como una estrategia que despliegan parte de los miembros es equivalente a una asociación de interés, decimos interés porque subyace una función de garantizar objetivos en cuanto a la adquisición de ventajas o la defensa de intereses, pues es imprescindible para justificar y legitimar estas actividades que se desarrollan es necesario tener un conjunto de ideas, normas y valores; denominadas IDEOLOGÍA DEL GRUPO OCUPACIONAL.

EL PARO Y ECONOMÍA IRREGULAR.

Se trata de dos aspectos de mucha relevancia, forman una parte no identificativa.

Nos obliga a tratarlos; el fenómeno del paro, este es fundamentalmente un desajuste, es una disfunción de los procesos de ajuste; discrepancia entre la estructura productiva y ocupacional, la estructura productiva puede quedar a la expectativa del trabajo, se la denomina el ejército de reserva, con mucha frecuencia hablamos de paro y desempleo, paro es una disfunción, y el desempleo es la falta de trabajar de quienes tienen más de 16 años, quienes trabajan y buscan empleo.

Paro: falta de ajuste entre la estructura productiva y la estructura laboral.

FACTORES:

1º Propias características del sistema productivo, proceso de racionalización que la derivado a la automatización eliminando puestos de trabajos más cualificados, cambio del sector primario y secundario al terciario.

2º Las barreras del mercado de trabajo.

3º La estructura propia del sistema productivo que interesa elaborar un sector desocupado para estabilizar el sistema de precios.

ASPECTO SOCIOLÓGICO:

Los conceptos necesitan alguna matización, un parado es quién no tiene un trabajo formalizado y las mediciones estadísticas se hacen sobre el contrato formalizado.

Hay gente que trabaja y no tiene un contrato regularizado, esto permite incluir una población que no esta, la acción política frente a la contingencia del paro, hay que limitar estos conceptos; la 1ª división es distinguir entre la población activa y otra población.

Población activa: conjunto de personas que en un período referencial suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o que están disponible pero no trabajan.

Población Inactiva:

Ejemplo: mas de casa, estudiantes, jubilados.

La población activa tiene una profunda subdivisión: 1. Población ocupada y población parada.

Población ocupada: aquellos + 16 años, habiendo tenido un trabajo por cuenta ajena, durante una semana o han ejercido una actividad.

En las estadísticas: todas aquellas que hayan trabajado al menos 1 hora de manera ajena.

Aquellas que tienen empleo y no trabajan, son ausentes por enfermedad, conflicto laboral, causa indisciplina y porque están de vacaciones.

Las personas paradas encontramos en el 1º Grupo, los que están en búsqueda de empleo, las que están en trabajo son quienes no han tenido empleo, son aquellas que han tomado algún tipo de medida para encontrar trabajo, estudiantes y quienes realizan actividades sin remuneración son parados.

TIPO DE PARO:

EL paro friccional: la fracción de fuerza de trabajo que no encuentra trabajo al superar la oferta la demanda.

El paro tecnológico: como consecuencia de la reducción de la fuerza del trabajo por la incorporación de máquinas.

El paro estacional: por la acumulación de ofertas en determinadas épocas del año.

Paro estructural: aquel que surge como consecuencia de las situaciones cíclicas de la economía, período de auge buena situación y en crisis despidos.

Paro encubierto: es aquel que se produce cuando se acumulan circunstancias en la actividad productiva, pero es imposible unirles al computo estadístico.

Formas en las que se distribuye la población laboral.

NUEVAS TECNOLOGÍAS, EMPLEO Y OCUPACIÓN

Al aparecer una nueva concepción maquinista, si hasta entonces las relaciones de trabajo se mantenía entre operador y máquina; a partir de la automatización se produce un cambio.

Las máquinas realizan tareas al margen del hombre, irrumpen máquinas con propia inteligencia y existen máquinas que suplen la propia capacidad del hombre (máquinas capaces de realizar un agujero con una sonda térmica), las cotas de calidad son insospechadas.

No obstante las máquinas deber ser dirigidas por el hombre, el hombre opera el producto a través de esa máquina.

Las consecuencias laborales.

Incremento de la producción: incremento de producir más objetos con consecuencia en el sistema de precios.

Este aumento de la productividad se produce una mejora en la calidad.

La variación en los niveles de responsabilidad del trabajador.

La responsabilidad se refiere a la máquina y no al trabajador.

El uso del tiempo: En el tiempo de trabajo, con la introducción de la tecnología se dispone de más tiempo sin tener que ver la productividad.

La mecanización en serie, el excedente de tiempo en trabajadores ha pasado a las reservas, la empresa ha

conseguido más calidad, más producción y menos trabajadores; la empresa obtiene mayor rendimiento productivo y menos personal laboral.

La ocupación laboral en las empresas esta subordinada a las exigencias del empresario, quien toma decisiones sobre contratación de personal, la finalidad del trabajador es estar ligado a la empresa para estabilizar su posición laboral.

La tasa de beneficio con el crecimiento del salario debería estar unido, relacionadas en parte proporcional.

Conocimiento vedado a los no introducidos y es sólo valedero para los que integran una ocupación.

Las ocupaciones se refuerzan de modo que el empleo tiene ese carácter restrictivo, el mercado de trabajo con una mayor flexibilización, capacidad de captar trabajo.

Lo importante y necesario es la conexión entre la ocupación y empleo cuando la tecnología interviene.

El empleo y paro son dos contingencias independientes, pero aparecen como una constante ligada a los mercados.

Con la complejización de las sociedades y ocupaciones, el acceso al mercado de trabajo se ha caracterizado complejo parece que existan mecanismos entre los que demandan oferta de trabajo.

Unos mecanismos a fin de conservar el ajuste en la demanda y oferta de trabajo.

Esta necesidad esta presente en todas economías y sociedades; aparece en todos los países de nuestro entorno, la diferencia es quien gestiona estos mecanismos.

El estado se las encomienda a las centrales sindicales, las centrales sindicales sobre sus afiliados se encarga de poner en buenas condiciones la oferta de trabajo; esto aparece en países donde hay sindicatos potentes no subvencionados por el trabajo.

Estas instituciones sindicales en otros países tienen función compartida entre empresas y sindicatos; si bien la empresa marca líneas orientativas para permitir la recualificación, los sindicatos llevan a cabo el ajuste.

España lleva un sistema atípico, en el Estatuto de los Trabajadores se plantea las instituciones especializadas, la 1ª fue el INEM (Es el estado fundamentalmente quien toma la gestión de la contingencia del paro), el papel de los sindicatos y organismo empresariales es liviano, el INEM demanda parte del sindicato vertical y se transforma en un RD del 78.

Se le encomienda a este instituto, la gestión institucional de la salud, seguridad en el empleo.

Concepción adecuada a las relaciones de trabajo, las condiciones por las que se trabaja.

A través de este instituto se va asegurando y otro instituto (IGSS) el estado avanza de la consecución de unos horizontes que ya existían en el estado europeo, aquellos que por lo que fuere perdían su trabajo entraban en un modo de rentas por subsistir hasta encontrar trabajo.

Y a estos trabajadores se les daba la oportunidad de amoldarle el mercado cambiando de ocupación.

La estructuración del empleo iba a tener una nueva concepción en la estructura laboral mundial, se creía que había ajustes en el mercado de trabajo de una ocupación a otra, este mercado español con sector dominante primario y un sector servicios que creía, debía reajustarse.

Los excedentes que apareciesen tendrían una gestión autorizada por el estado. Los mercados tendrían su organismo especializado y los ciudadanos un lugar a donde acudir para buscar trabajo.

Esta situación dura hasta 1986, considerándose los importantes ajustes, siendo ahora necesario el dotar nueva estructura al INEM.

Ahora se modifica la estructura orgánica del INEM.

La sociedad española ha ido complicándose las relaciones de trabajo, en esa complicación la diversificación lleva también que aparezcan nuevas ocupaciones, nuevos procesos de producción, nuevos requerimientos para el proceso de trabajo.

En el 2001 se lleva una nueva recalificación en el RD de 2001 se le dota al instituto de una nueva estructura orgánica.

3 Pilares fundamentales: 1. La gestión del empleo.

- Gestión de las prestaciones.
- Gestión de la formación ocupacional.

La empresa podría hacer esta carrera de reclasificar a los trabajadores esto lo hace el estado que estos casos son generales.

Dentro de su estructura orgánica hay un consejo general y otro ejecutivo, en el consejo ejecutivo están presentes los sindicatos, en las políticas de la Dirección general deben ser supervisadas por los sindicatos, de ellos depende el director general.

El consejo ejecutivo tiene un paralelo en cada provincia, las direcciones provinciales tienen una estructura las direcciones provinciales del trabajo, la dirección provincial IMEN y representación de los sindicatos.

Supervisan la gestión de empleo prestaciones y formación ocupacional.

Centros nacionales en empresas como la de automoción.

A partir de 1995, RD 735/95 se regulan las agencias de colocación, ayudan al INEM en la gestión del empleo y paro. Son empresas sin ánimo de lucro.

Una agencia de colocación la puede crear una persona física o jurídica que no actúe con fines lucrativos.

Las condiciones que se le exigen es garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo.

- Circunscribir el ámbito de aplicación a lo que se supedita el convenio.
- No se puede subcontratar.
- Autorización por el INEM.
- Contabilidad separa (gestión de empleo) y (empresa de colocación).

Puede percibir remuneración por los empresarios con los servicios que presta.

III.4 ENTORNOS DE TRABAJO

CONDICIONES DE TABAJO

Entorno complejo y difuso de aspectos que atañen a la periferia del trabajo, queremos conocer que son las condiciones de trabajo, queremos referir a que nos estamos enfrentando.

Las condiciones de trabajo es un conjunto de factores que intervienen en el ajuste del trabajador al trabajo.

Carencia a ser relevante cuando los empleados se dan cuenta de que el rendimiento de los trabajadores esta afectado por el conjunto de las condiciones de trabajo.

Se pone de manifiesto cuando ELTON MAYO realiza su investigación en la WESTER ELECTRIC COMPANY.

A partir del estudio, se experimentan investigaciones que permitir información del conocimiento, un conocimiento que nace de la experiencia.

Otro conocimiento que nace de la evolución, se ha ido marcando por relaciones distintas en relación con las condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo las refieren al entorno físico, pero es evidente que nos damos cuenta de que ese entorno de trabajo es restrictivo y para aumentar el conocimiento debe ser ampliado a los entornos psíquicos y condiciones de vida de los trabajadores.

Cuando se incorporan estos elementos a las condiciones de trabajo estas varían.

Condiciones de trabajo: El conjunto de condiciones físicas (valor, atmósfera), además las exigencias impuestas por el proceso de producción y condiciones cognitivas se refiere a la entendibilidad de las señales.

Términos técnico– jurídicos:

Las condiciones de trabajo son los contenidos de la prestación de trabajo que definen la condición obrera.

Contenidos: Horario jornada, seguridad e higiene, precio del salario.

De este modo se avanza a una especialización y mayor previsión que las condiciones de trabajo deben incluir una visión dinámica de esas condiciones de trabajo.

- Tort los únicos criterios válidos para medir las condiciones de trabajo son los que expresan sus defectos sobre el hombre.
- Condiciones de trabajo: todo aquello que afecta al sujeto desde esta perspectiva lo esencial no consiste en numerar condiciones, sino lo importante es el aspecto relacional que forma el conjunto de condiciones de trabajo.

-

Esto posibilita: última definición de las condiciones de trabajo, es todo aquello que gira entorno al trabajo desde su punto de vista a las incidencias previstas.

De que manera y en que proporción: afecta al trabajo, un plano que es conocimiento y uno segundo que es la evaluación, el conjunto de condiciones que afectan al trabajador, podemos obtener una visión amplia y general de las condiciones de trabajo atendiendo a seis rubricas:

- Trataríamos de saber que condiciones materiales afectan al trabajo.
- Condiciones de trabajo desde el punto de vista de su organización.
- Evaluación de las normas, distribución de las tareas, mando de sus relaciones y la información a sus trabajadores.

- Duración del trabajo: organización de los horarios (turnicidad) y duración de la jornada.
- Evaluar los modos de remuneración del trabajo, por el rendimiento; pago por meses (logro que a mejorado las condiciones de trabajo).

6º Promoción de los trabajadores en la empresa.

El numero de cambios por unidad de tiempo, Formación y capacitación.

7º El entorno de la empresa, si esta proporciona alojamiento a sus trabajadores; transportes que pone la empresa, proporciona la empresa servicios de guardería, tiene la empresa comedor para jornadas partidas, duchas, etc...

Existen numerosas guías que posibilitan la evaluación de manera que aplicadas a un puesto de trabajo nos va a informar de manera detallada de las condiciones de trabajo, como esta evoluciona a lo largo de los años, resultado este conocimiento imprescindible.

DIMENSIONES FUNDAMENTALES DEL PROCESO DE CAMBIO SOCIAL

En todas las sociedades existen mecanismo de ajuste y cambio social, cuanto más dinámica son mayor posibilidad de cambio social.

Uno de esos mecanismo es el factor de trabajo, siempre ha sido considerado como un elemento que va más allá de la producción, común elemento que tasa la proporción de riqueza, a través de las condiciones de trabajo se posibilita al sujeto para acceder a una mejor situación.

Las circunstancias cambian y se acentúan con el estado de bienestar; es posible por una vez en la historia, la existencia de grupos que sin realizar actividades útiles puedan percibir rentas y situar a las personas en óptimas condiciones para el cambio social, estos grupos superan las Leyes de mercado en estos casos el trabajo pasa a considerarse no como un bien de intercambio sino como un elemento en el que fundamentalmente describe estatus social, el estado de bienestar posibilita grupos:

Dentro de las dimensiones de este proceso, por las cuales se valoraba un trabajo que eran: libertad, autonomía y soberanía del tiempo, estas serían las dimensiones del trabajo.

La libertad que el concede el trabajo en cuánto a disposición, hay esta la capacidad del trabajador par establecer el orden, pero los trabajadores más altos de la escala el trabajador puede disponer cuando y cómo debe cometer sus actividades.

Se es autónomo en cuánto se es capaz de disponer de su capacitación, aquellos que tienen más prestigio tienen mayor capacidad para decidir que cuanto y como trabaja.

Soberanía del tiempo: le otorga no sólo distribuir su jornada, sino el número de jornadas, horario y posición.

Estos aspectos nos indican los elementos para escalar en la posición de trabajo.

El trabajo sirve para alcanzar estados de autonomía, dependencia y liderazgo.

Andre Gorz La verdadera vida comienza fuera del trabajo y el trabajo es el medio para ampliar la esfera del no trabajo.

EL CONFLICTO EN EL TRABAJO: ADAPTACIÓN Y DEFENSA.

Condición inherente en el trabajo, entre empleadores y empleados. Este conflicto surge en todos los grupos contruidos a partir de algo y el grupo de trabajadores también reflejan el conflicto estos surgen por un conflicto de intereses.

Los conflictos son una parte de la estructura social.

En el trabajo el conflicto se desencadena no sólo por intereses sino también porque en la organización hay una jerarquía que significa desigualdad en el ejercicio del poder, los que mandan desean hacerlo.

Los conflictos surgen en las relaciones entre iguales por la competencia personal o profesional.

Aspectos mezclados, personas competentes entran en conflicto con otros que no lo son, el conflicto no sería valido sino existiesen mecanismo de formación, perdida de energía que llevaría al desgaste del sistema, debe haber algo que nos permita conocer y canalizar el conflicto, así veremos algunas posibilidades que tenemos podemos ver un marco de referencias, en relación al conflicto que desencadenan.

Marco unitario

Veremos que se desencadenó así los componentes de la dirección de la empresa, son los más cualificados, orientan y deciden como se deben intentar obtener los intereses que favorecen a la empresa.

El conflicto con los empleados será una oposición irracional y la acción que se ejerce por los empresarios es irracional, traducido en términos de ideología y cultura de empresa nos dice quien gestiona la jerarquía es un miembro desleal, de la fabrica, desproveemos de naturaleza al conflicto porque se supone que el que dirige es el óptimo para dirigir.

Posibilidades más amplias de a todos que intervienen, el análisis PLURALISTA se considera ortodoxo para los expertos en RI, reconoce que en el interior de la fábrica existen diferentes intereses llegando a ser conflictivos, pero esos intereses necesitan ser canalizados, expresados y el camino que deben seguir es ser expuestos a través de los sindicatos, estos tienen en la organización de la empresa un espacio donde se les reconoce capacidad de interlocución, incluso se les puede considerarse como un órgano de la organización de la empresa por tanto el conflicto se traspasa de aspectos , aspectos organizativos, así sería el conflicto entre organizaciones e instituciones es una manera de canalizar el conflicto.

Por aquí converjan acciones políticas, ideológicas y culturales.

Desde las trade unions se pone de manifiesto la contradicción de intereses entre trabajadores y empresarios, así comienza el conflicto laboral, pero ciertas personas persiguen distintas formas de adaptar el conflicto.

Unos dicen que muchas condiciones dadas se pueden ajustar al trabajador, eso supone que el conflicto tienen un avía de solución individual, dice que cada trabajador acepta a parte de las condiciones de trabajo y una cesión de autonomía que controla la organización.

La adaptación es amplia por los trabajadores.

Una parte es dejar el trabajo si las relaciones son malas, conflictivas.

Signos latentes de conflictos que hacen que dejen el trabajo.

Ejemplo: Contratar a mucha gente por poco período de tiempo.

Absentismo: aumento de niveles, indican elevado nivel de conflictividad.

Por causas psíquicas, enfermedades reales (depresión), que les llevan a presentar ajas o ausentarse.

Altas tasa de accidentes laborales, el accidente es imprevisto y el accidente es inconsciente por el trabajo provocado por él mismo.

Boicot: paralizar el esquema de producción para separase de ese sistema de trabajo nocivo, por unas veces es intencionado y otras es de manera inconsciente de unirse el conflicto.

Los conflictos colectivos: las Huelgas, es un procedimiento conocido, es una presión sobre una parte de la estructura de la empresa para acelerar esa situación de conflicto.

Las maneras de alterar los ritmos de trabajo, el ejercicio de determinados rituales que ponen en riesgo actitudes por parte de los trabajadores eso implica la manipulación de la norma con una interpretación inconveniente que haría inutilizable la jerarquía o simplemente diciendo que no se entiende la norma.

Ambiente PRE- conflicto: son las bromas pesadas que recaen sobre los miembros del grupo, la jerga del mismo y las palabras soeces.

Ese trabajo saldrá de ahí, en todos momentos existen procedimientos para salir del conflicto.

LA GESTIÓN DEL CONFLICTO

Todos los actores buscan regularizar las normas en las que confluyen distintos intereses con la intención de evitar los efectos disgregadores que pueden paralizar la empresa y producción.

La gestión del conflicto se destina a mantener la eficacia de la empresa.

El camino para solucionar el conflicto es a través de la negociación.

Esta encuentra su justificación en la vía pactista que la mayoría de las centrales sindicales o sindicatos adopta para resolver sus intereses frente a los de la empresa, los sindicatos negocian con los empleadores condiciones y normas que atañen las relaciones de empleo.

La razón de la negociación colectiva se encuentra en la posibilidad otorgada a los actores de definir las Relaciones industriales a los trabajadores de defender sus intereses, la contrapartida es que la empresa obtiene unas relaciones de trabajo estables predecibles y disciplinadas.

La negociación establece un pacto para sustentar el mantenimiento del sistema conteniendo el desorden (R. IMÁN), es una alternativa al marco teórico de DUNLOCK a la teoría de sistemas, se basa en la acción y reconocimiento por delegación de los intereses de los trabajadores por los sindicatos, de hay encontramos la cadena que planteamos de representación y representatividad.

Representación: Representa la colectividad, todos le otorgan esta potencialidad, garante de los intereses empresariales.

Estos representantes deben estar reconocidos por los trabajadores y por la estructura de la empresa.

IV. 2 MOVIMIENTO OBRERO Y SINDICAL

ORIGEN DEL MOVIMIENTO OBRERO Y DEL SINDICALISMO

Movimiento internacionalista

En los inicios, el empresario tenía absoluta posibilidad de disposición, posteriormente los trabajadores han acortado las relaciones, situándolas en un plano de igualdad.

Los inicios fueron difíciles, pena de cárcel para el asociacionismo obrero.

Los británicos creyeron que tenía importancia este asociacionismo obrero, los antecedentes gremiales están presentes, es el germen organizativo del movimiento obrero, son trabajadores con conocimientos cualificados que tratan de dar una respuesta colectiva a las condiciones de trabajo que les ofrece la sociedad.

Las organizaciones crean unos centros a los que la empresa acudiría por mano de obra houses of call.

La organización se va extendiendo y el movimiento obrero tendrá un papel fundamental en la industria.

Vamos a ver las causas del movimiento obrero a través de las internacionales, la influencia ideológica de este tipo de movimiento.

El movimiento internacionalista se rompe en varias internacionales, circunstancias para agregar el movimiento obrero.

1º Internacional: 1864: año en el que se crea la asociación internacional de trabajadores (AIT) organizaciones impulsada por dirigentes del movimiento espontáneo obrero tanto en Francia como en Inglaterra.

Marx definió los fines que perseguía esta organización.

Se pensó en un inicio que esta organización persistiría.

Puntos fundadores, Principios:

1º Dar una organización a la clase obrera, esta se encontraba dispersa sectorialmente y ocupacionalmente, carente de una visión de conjunto de su situación frente al industrialismo.

2º Independencia económica que la permita supervivir incluso en situación de necesidad (autonomía)

3º Construcción ideológica, en los deseos de la asociación internacional para tener coordinada su organización.

Es un fin casi intemporal, se sitúa a la AIT permanecer en el tiempo.

4º El camino que eligen para su permanencia, es la sociedad permanente obrera, la AIT persigue la unificación de los deseos de una nueva sociedad no circunscrita a un ámbito político, los problemas son comunes y las respuestas deben ser colectivas.

Estos principios están presentes desde 1864, pero se constituyen formalmente en los estatutos sociales de 1866.

ESTRUCTURA

Una estructura que permita la acción al movimiento obrero.

1º Consejo general: destinado a ejecutar las decisiones de la organización.

Dicho consejo se localiza en Londres, era renovado en cada congreso, no tenía carácter permanente.

2º Federaciones territoriales (divididas en regionales y locales):

este modo haría llegar a todos los lugares la idea asociacionista.

En 1870 aparecen las primeras disidencias en el fondo y la forma las dos fuerzas se distancian, a medida que iban adoptando propuestas distintas mediante congresos que siempre pretendían ser unificados.

En Ginebra, Lausana, reivindicaciones obreras que se ponían de manifiesto la disidencia.

El movimiento obrero queda constituido y es una realidad aunque unos opten por los pactos y otros por la acción.

Se va a poner de manifiesto una serie de mecanismos de los trabajadores.

Importancia de la huelga como medio de lucha para conseguir resultados, es posible la construcción de una sociedad en la que la propiedad privada quede abolida, y una sociedad en la que los medios de producción vuelvan a los trabajadores.

El movimiento obrero asume otros elementos postulados reformistas, sociales y anti. Militares. (reivindicaciones de carácter social).

Estos postulados recogen la semilla de la discordia, al constituirse era respaldada totalmente, a partir de que evoluciona y se incorporan nuevas reivindicaciones su fuerza empieza a debilitarse. En 1872 Bakunin y sus partidarios son expulsados en el congreso de la Haya.

En ese año los disidentes crean una internacional intentando seguir otra vía para conseguir los mismos principios.

Congreso de Saint-Imier.

Ante esta situación la AIT traslada su sede a Nueva York, pretendiendo que el nuevo estado, nuevo congreso en Filadelfia, se confirma la defunción de la 1ª Internacional en 1876.

En España se crea una organización regional, se observa aquí la división en 1872 se celebra un congreso en Córdoba admitiéndose a Bakunin.

Dos vertientes diferenciadas: la vía anarquista y socialista.

Se reinicia una organización del movimiento obrero sabiendo de un fracaso, los esfuerzos se destinaban a conseguir un órgano unitario del movimiento obrero.

1889, se convoca en París, el congreso fundacional de la 2ª Internacional.

Los acontecimientos del centenario de la revolución francesa, iban a estar todos los países, también la exposición universal.

La vertiente socialistas, gobierna el sistema y se constituye como el órgano gestor y coordinador de la 2ª internacional.

La muerte de Marx y Engels propicia que dejen su legado ideológico, favoreciendo un movimiento ideológico que permitirá dar respuesta a postulados ideales.

En la 2ª internacional se configura una organización flexible de partidos socialistas nacionales, se les trata de dar autonomía local.

Esa tendencia más operativa y adecuada para una sociedad plural, se consagra en el congreso de París en 1900; existen un par de hechos que dan características especiales a la 2ª internacional.

1º Se produce una transformación rápida de la estructura económica que soporta al capitalismo y favorecen el desarrollo industrial.

En esa corriente incorporan nuevos países, territorios incremento notable de unas relaciones de trabajo homologables.

Consecuencia: aumento de militancia en la clase obrera.

Los obreros se concentran en torno a grandes empresas, con procesos de producción más amplios y aparición de técnicos.

De la mano de esos técnicos se va a engarzar una acción política para los partidos socialistas.

En 1896 se invitó a aquellas organizaciones que aceptan la transferencia del orden social.

La estrategia que lo difiere de la 1ª Internacional se opta por la actividad legislativa y participación parlamentaria.

Si se obtienen mejores leyes se cree que es una vida eficaz que las huelgas y trabajos que evitan penurias.

Conexión existente entre el movimiento obrero y los partidos políticos, estos se aseguran un éxito porque enarbolan las reivindicaciones obreras.

Nueva manera de entender el sindicato, de la asociación entre partido, política y sindicato.

Se produce en Gran Bretaña una supeditación del partido laborista a las TRADE UNIONS.

En Alemania se produce una hegemonía del partido político SPD sobre el sindicato.

El partido político asume las reivindicaciones del movimiento obrero, la consecuencia fue un reorganizamiento, exige la implantación de una red organizativa, tornada hacia una red centralizada.

Todo es previsto, programado por los órganos centrales, estos órganos siguiendo su estrategia de mayor éxito conducen al movimiento obrero a una homogeneización ideológica, se establecen las vías de proceder y gobernar el movimiento obrero, reducido a su vertiente más doctrinal.

Constatado en 1900 en el Congreso de París.

Se crea el Burro Socialista Internacional: formado por dos delegados de cada país, se sitúa en Bruselas y se crea un secretariado permanente.

Se consolida como órgano coordinador de las condiciones socialistas y en él se deja sentir la influencia de gente tan significada.

Modelo organizador, se copia al SPD por sus magníficos resultados electorales, se había convertido en un partido de masas.

La 2ª Internacional consigue llegar a acuerdos eliminando disidencias y creando un corpus doctrinal, enmarcado en el discutible pero inmediatamente nos surge una pregunta.

El movimiento obrero en las fábricas tenía otra vida, mientras este centralismo ocultaba diferencias ideológicas de estrategia de acción que en la realidad concreta se vivían de un modo diferente a Bruselas.

El esfuerzo de la 2ª Internacional por acabar con las disidencias, su esfuerzo por controlar todo acaba al final con ella.

Su defunción se certifica en 1914.

El Buró no logró entender su ánimo centralizador y a pesar de todo el esfuerzo doctrinal, la 2ª Internacional no logró o no consiguió implantar en todos los territorios sus valores ideológicos.

Fracaso por no saber leer en el conjunto el peso de los Imperialismos, eso condujo a graves controversias, eso supuso un ataque a la línea, la renuncia a los principios socialistas.

Trivialización expresada en la disensión ideológica, no se discernía entre Reformismo o la vertiente marxista.

LENIN confundiera su papel entre el internacionalismo y el nacionalismo.

SINTESES:

Choque frontal entre los principios y praxis (LENIN ¿Qué hacer?) renuncia ideológica para conseguir los propósitos políticos.

Guerra mundial desde 1914 hasta 1918.

En Marzo de 1919, crisis por la 1ª Guerra mundial y por el éxito de la Revolución Rusa, vencedor ideológico VLADIMIR LIST LENIN.

Los postulados marxistas empiezan a tener éxito, la internacional traslada su sede social a Moscú.

1º Congreso de la internacional comunista.

Se focaliza toda la acción en la URSS, partidos políticos de ideología comunista, los partidos comunistas y algunos socialistas son asumidos por el PCUS, asume el liderazgo del movimiento comunista a través del KOMINTERN: Capta el centralismo de la 2ª internacional y los lleva a su acción.

Mantiene su actividad hasta que en 1943 STALLIN lo abole porque la influencia internacional pedía la derogación del KOMINTERN.

Se inician movimientos autónomos de carácter local, que va evolucionando hacia la vertiente EUROCOMUNISTA, adecuada a las condiciones de cada país, alejadas del férreo ambiente del KOMINTERN.

EL MOVIMIENTO OBRERO EN ESPAÑA.