

SOCIOLOGÍA DE LAS RR.LL.

TEMA 1. –Las relaciones de trabajo y el conflicto laboral I. Los industrialistas clásicos

1.– La perspectiva funcionalista.

Después de más de 50 años de observación sociológica de la realidad laboral existe un complejo bagaje teórico elaborado con el fin de interpretar socialmente el conflicto laboral, en este sentido hay que precisar que el conflicto laboral es una realidad social inevitable en el capitalismo tanto que es configurador de las relaciones de producción.

En principio con la expresión relaciones laborales se hace referencia a las interacciones que tienen lugar en las sociedades capitalistas entre el empresario y sus organizaciones empresariales, trabajador con sus organizaciones sindicales y Estado en lo relativo a la problemática del trabajador.

A pesar de la amplitud de campo que abarca la disciplina de las relaciones laborales inicialmente se centró en el Derecho Laboral haciendo referencia al aspecto jurídico normativo de las relaciones laborales. En un segundo momento que coincide en la publicación por Dunlop de su libro El sistema de relaciones industriales la preocupación de la disciplina empieza a adquirir un cariz social aunque también desde una orientación dogmativista (1957) tendrán que pasar por una década para que el campo de las relaciones laborales se desmarque y se aborde a partir de otros problemas y otros parámetros es decir desde el ámbito de la sociología política y del proceso de trabajo.

Los primeros estudios de la disciplina llevados a cabo sobre todo por sociólogos americanos a finales de los 50 y durante los 60 tenían como fin rebatir los análisis de orientación Marxista que circulaban en aquel tiempo sobre el funcionamiento de la sociedad capitalista. De una manera capitalista los análisis de orientación Marxista sostenían que las contradicciones generadas entre la expansión de las fuerzas productivas y las instituciones de la propiedad y de los medios de producción era el factor fundamental del cambio social.

A esta consideración Marxista le opondrán la idea de la sociedad industrial en el que la lógica universal de la industrialización, las exigencias de la racionalidad económica y tecnológica serían las que determinan el cambio social.

A través de esta breve exposición se puede observar otras dimensiones más amplias que las estrictamente jurídicas, sin minimizar la importancia del aspecto jurídico se cree necesario completarlo planteándose otra cuestión: Como se ha construido socialmente el sistema jurídico y las instituciones que las pone en práctica.

En este sentido es necesario averiguar como se han construido socialmente sus actores y sus campos de acción y los procesos que subyacen que ayudan a producir y están ahí configurados.

1.1.– La armonía de las relaciones laborales.

Este enfoque denominado **funcionalista** y que está representado por Dunlop surge como resultado del proceso social global que tiene lugar en los años posteriores a la II Guerra Mundial. En este tiempo surge un tipo de comunidad que alcanza un cierto grado de consenso que va a permitir la competencia entre grupos alrededor de unos valores comunes.

La estructura social de estas comunidades empiezan a cambiar, la razón fundamental fue un desarrollo económico sostenido que permitió la ampliación de las capas medias en la sociedad, a este respecto las diferencias materiales se redujeron al mismo tiempo, el discurso determinante va a coincidir con el auge de

una tesis que aun circula en nuestros días, que es la del fin de nuestras ideologías. Igualmente cambió el sentido de las luchas que de tener un carácter ideológico político pasaron a tener otro más pragmático. De aquí surgirá la tesis de la integración y del aburguesamiento de los trabajadores y de la desradicalización de la lucha de clases, el conflicto económico empieza a despolitizarse y a reducirse al ámbito puramente profesional. Se podría reducir en la afirmación de que el obrero industrial Fordista deja de ser revolucionario para ser visto como miembro de una clase en expansión.

1.2.– La autonomía funcional del sistema de relaciones laborales.

Dunlop considera que las relaciones laborales constituyen un sistema propio y autónomo es decir forman un sistema independiente del sistema económico y por tanto no es subsidiario de éste aunque comparte materias comunes como pueden ser el precio del trabajo. La razón fundamental es que el sistema económico no analizan las normas que regulan el mundo laboral que son que son la característica fundamental del sistema de relaciones laborales, en este sentido ni el sistema económico ni el político pertenecen al campo de estudio de las relaciones laborales, esto significa que las diferencias de poder y conflictos de intereses quedan fuera del sistema laboral en la perspectiva **funcionalista** ya que sitúa la problemática del poder en la sociedad en general.

En este periodo surgen el sistema de relaciones laborales de posguerra integrado por tres sujetos que interactúan en un contexto económico tecnológico y político, estos tres sujetos formalizadores son los empresarios y sus organizaciones, los trabajadores y sus sindicatos y las administraciones públicas. Estos tres factores en el modelo institucionalista son considerados como algo externo, el sistema de relaciones laborales es para ellos un escenario donde actúan los agentes o sujetos formalizados, y al actuar dan lugar a comportamientos normalizados, a normas que rigen el mundo laboral. La funcionalidad se sostiene en que existe entre los actores un consenso de valores, una ideología común, una convergencia de intereses sobre el objetivo de las relaciones laborales que no es otro que mantener funcionando el sistema productivo y poder participar en las ventajas económicas y sociales que la sociedad capitalista produce. En esta perspectiva los sindicatos son considerados por primera vez como una parte importante dentro del sistema general de relaciones laborales siempre que estos cumplieran su función principal que es la formulación de normas que rigen el mundo laboral, por tanto el campo de la acción sindical es lucha económica y profesional, de aquí se deriva que la actividad política de los sindicatos es vista como una amenaza a la eficacia del sistema económico general.

–El declive del conflicto industrial o la concepción funcionalista del conflicto.

El conflicto es entendido como un problema normativo o regulativo menor, un elemento secundario o superficial del sistema que se auto resuelve cuando tiene lugar en el equilibrio sistémico de la convergencia ideológica de intereses (que el sistema siga funcionando). En definitiva si se dan diferencias entre los actores, si la unidad y el consenso se interrumpe las consecuencias de conflicto serán siempre pasajeros.

Este escenario de normas y procedimientos que se supone duradero se resumió en el concepto de institucionalización del conflicto laboral, en esta concepción se considera que la actividad huelguista que es algo no regulado se puede reducir mediante el establecimiento de procedimientos aceptables y adecuados de resolución de conflictos.

1.3.– Las relaciones laborales en la empresa unitarista.

Uno de los aspectos que la perspectiva funcionalista más hincapié hace es sobre la empresa, la entiende como una forma cerrada, esto quiere decir que la concibe como una organización donde las personas se relacionan de forma continua en busca de objetivos comunes. La organización económica se presenta como un sistema que procesa factores de producción para la producción de unos resultados necesarios para el sistema social. La empresa se configura desde esta perspectiva como un sistema de roles o de funciones en el que se asigna a

cada miembro un papel que contribuye eficientemente al desarrollo equilibrado de este sistema. Se trata de ver la presencia de las personas en la empresa como relaciones sistémicas o dentro del sistema no tanto como relaciones sociales. Dentro de tal explicación de la empresa ésta aparece como un sistema unificado a partir de la institucionalización y asunción de valores, se podría ver como una unidad cultural que trabaja en conjunto para el bien común dado que se supone una armonía de intereses y por tanto la colaboración voluntaria entre las partes implicadas. Dentro de esta perspectiva la característica especial es que no debe haber grupos en la organización sino un mismo equipo donde cada uno de sus miembros tiene una función diferente, en esta consideración cada una de estas funciones tiene la misma importancia con respecto a su repercusión en el resultado final. La responsabilidad del funcionamiento de la organización recae en sus miembros de manera de que si estos no colaboran eficientemente todos desaparecerán.

--La dirección

La dirección se presenta como un mediador entre el cliente y la organización o dicho en términos económicos la demanda y la oferta. La dirección evalúa la información del mercado y adapta las medidas necesarias para adaptar constantemente la organización al entorno. Por otro lado el empresario es consciente de que la empresa no es en si misma un equipo unido en la persecución de un objetivo por lo que será necesario asegurar la cooperación de sus miembros en la consecución del fin que les une a la empresa, para ello la autoridad debe actuar también como elemento ideológico de persecución para que los trabajadores acepten las medidas consideradas necesarias para la dirección para mantener su competencia en el mercado, la autoridad se configura así como un fenómeno natural, inevitable, legítimo que va a definir, dirigir y controlar la actuación de sus miembros para la consecución de ese fin, la autoridad aparece justificada como una necesidad técnica y la empresa sería un espacio vacío sin normas que la condicione con un legislador propio que es el dueño, este espacio estaría así autoorganizado, separado del resto de la sociedad.

--Sindicatos

El sindicato se le considera en este contexto como un ente ajeno que distorsiona lo que debería ser una organización privada, organizada. El sindicato sería un residuo de los primeros tiempos de la Revolución Industrial, una institución que en la empresa moderna es innecesaria y perjudicial para los trabajadores y el sistema económico, su presencia significa un freno al libre ejercicio de la actividad empresarial cuya función es promover riqueza y empleo. Esta consideración del sindicato es deudora del pensamiento neoliberal, neoclásico, que concibe a los sindicatos como monopolios que tratan de imponer los intereses del grupo definiendo sus intereses por encima de los intereses colectivos de la sociedad. en esta perspectiva la sociedad se define como una suma de individuos, de consumidores que intercambian bienes, servicios sin restricciones ni influencia en el mercado, por consiguiente cualquier intento de agrupación de individuos con el fin de negociar sus intereses colectivamente es visto como una situación de presión y limitación al supuesto de la libre competencia. Esta concepción del sindicato está relacionada con la hipótesis que formuló Dúnlop sobre el modelo económico de un sindicato, esta hipótesis se basa en un estudio entre empresas privadas con presencia sindical y en empresas privadas sin presencia sindical. Dúnlop llega a la conclusión en que en las empresas sindicalizadas las estructuras salariales son más elevadas que en las no sindicalizadas, donde los costes son más elevados, reforzando así la vista negativa de la intervención de un sindicato en tanto que representa una restricción en el control de los costes en el factor trabajo. El conflicto aparece como innecesario. El resultado de la falta de información dentro de la organización a este respecto consideran que con una buena comunicación y buena voluntad pueden eliminar. Esta concepción se puede asociar al concepto neoclásico de huelga basado en el supuesto de que las huelgas no son situaciones optimas, mientras que el empresario y los trabajadores discuten como repartirse los beneficios éstos se reducen. Además en el hipotético caso de que se llegue a la huelga como ambas partes son racionales los dos tienden a optimizar sus beneficios de modo que la duración del conflicto dependerá de que las partes crean que van a ganar si continúan en él, si consideran que van a ganar más continuarán el conflicto o la huelga.

1.4. La psicologización del conflicto industrial y los límites del modelo.

En cuanto a las limitaciones de la perspectiva funcionalista es preciso tener en cuenta algunas cuestiones:

1ª) Resolver críticamente la visión orgánica de que los actores sociales son considerados roles vacíos y solo representan funciones dentro de un sistema que los trasciende.

Las posiciones diferentes de los actores son objetivamente funcionales al servicio del orden colectivo definido como elementos que dentro de la sociedad contribuyen al funcionamiento de la misma.

En la perspectiva funcionalista los actores sociales son algo abstracto, de tal manera que el sistema que configuran se podría entender como una organización colectiva pero abstracta puesto que no tienen en cuenta el papel de los actores humanos. En esta consideración se elimina la dimensión subjetiva de estos colectivos humanos concretos como por ejemplo la posibilidad de que el actor sindicato pueda transformar u oponerse frente a lo establecido legalmente a través de las relaciones contractuales en las sociedades capitalistas.

2ª) Esta perspectiva al afirmar que existe una ideología compartida por el sistema de actores que configuran el sistema de actores y la sociedad en general está negando el fundamento del conflicto legal, esto es la consecuencia de eliminar el factor de la propiedad y el control de los medios de producción como el elemento esencial que configura la posición estructural contradictoria de los actores en las relaciones de producción y por tanto sus capacidades de poder y de influencia sobre ellas (relaciones de producción).

El sistema laboral lo perciben separado de la cuestión política y al hacerlo despolitizan el conflicto laboral. El conflicto es por tanto un elemento que no encaja dentro del esquema teórico general funcionalista por que se le considera un fenómeno individual marginado interpretándolo como una desviación, en tanto que es así considerado como desviación a de ser tratado solo en su dimensión psicológica como un fenómeno anormal, irregular como desviación de la norma, de esta forma la acción colectiva aparece como acción sin actor porque la entenderían protagonizada por una suma accidental de individuos, como un conglomerado de personas en la que intervienen factores de carácter individual como el contagio personal, la sugestión, que son factores o variables que deben ser analizadas desde la perspectiva de la psicología de masas. Desde la sociología funcionalista tradicional la acción colectiva se ve como una respuesta colectiva al desorden social. Estas consideraciones tienen un punto referente en la sociología industrial clásica y concretamente en lo que se ha denominado la tradición conductivista de las relaciones humanas cuyo exponente fue Elton Mayo. Consideran que los conflictos y las tensiones dentro de la empresa son el producto de la incomprensión o inadaptación del trabajo a la lógica empresarial, esta situación puede producir comportamientos individuales irracionales y desviaciones respecto a los objetivos de la organización, para solucionarlo propone remedios de intervención psicológica donde el trabajador pueda expresar sus problemas profesionales y de esta forma resolver el conflicto con la empresa. En desarrollos posteriores de esta tradición se afirma que la organización formal de la empresa puede contribuir a mejorar las relaciones humanas fomentando liderazgos democráticos y proponiendo grupos informales donde se amortiguan las tensiones laborales, en resumen el problema que subyace en esta perspectiva es la relativización del conflicto negándolo o considerándolo como algo enfermizo cuando surge.

En su explicación tiene importancia en la realidad americana en los años 60 en los que la conflictividad era muy baja, sin embargo a finales de esa década y principios de los 70 se producirán masivas protestas laborales promovidas en ocasiones por los sindicatos y en otras sin ellos, es decir se producirán conflictos no oficiales consecuencia de la acción autónoma de los trabajadores en el centro de trabajo y que van a poner de manifiesto los límites del análisis funcionalista.

2.- La perspectiva pluralista o de la democracia industrial.

La perspectiva pluralista se desarrolló en el mundo Británico a diferencia de la funcional que surgió en EEUU. La perspectiva pluralista también es conocida como democracia industrial. Esta perspectiva pluralista entiende también las RRL como un sistema autónomo aunque sus presupuestos son diferentes a los funcionalistas.

Ambas perspectivas mantienen la orientación institucionalista en tanto que consideran las normas como el principal de estudio. La perspectiva pluralista se inspira en la teoría de Durkheim. *Las premisas de Durkheim planteaban que la cohesión social no dependía de la convergencia ideológica de los actores sociales como sostenían los funcionalistas, sino de la interiorización de valores morales basados en normas éticas*, estas normas junto con la *división del trabajo* serían esenciales para generar la solidaridad orgánica, que es el fundamento de la vida colectiva, el elemento principal para lograr una mayor justicia social y el objetivo de las luchas sindicales debía ser *establecer un sistema de normas que protegiera a los trabajadores de las medidas arbitrarias de los empresarios y sus organizaciones*. Otro elemento fundamental que caracteriza a la perspectiva pluralista es *el énfasis que ponen en la conveniencia de contar con grupos de interés y de profesionales intermediarios entre la sociedad y el Estado*. Este elemento es algo que también defendía o reconocía la perspectiva funcionalista.

2.1.– Caracterización: el laissez-faire colectivo.

La perspectiva pluralista se caracteriza en **primer lugar** por su insistencia en *la centralidad de la negociación colectiva como una forma de democracia industrial*. En esta línea coinciden los pluralistas y los funcionalistas al definir las RRL como *el conjunto de normas que regulan el empleo de los trabajadores, así como los diversos métodos a través de los cuales se establecen, se aplican y se modifican*. Estos métodos son elegidos o aceptados por los actores que interactúan en las relaciones sobre la base de procesos en los que van a tener lugar grados diferentes de cooperación pero también de conflictividad. Esta perspectiva es posible si se tiende hacia un sistema regulador de las RRL basado en la autonomía colectiva normativa propiciado a partir de la oposición y el compromiso alcanzados por los actores sociales de manera voluntaria, *el modelo pluralista estaría caracterizado pues por el reconocimiento del conflicto de intereses entre los sujetos sociales*, este modelo se basaría en *la coordinación de grupos plurales que se autorregulan dando plena autonomía a las organizaciones de los trabajadores y de los empresarios*.

En **segundo lugar** esta perspectiva no parte de la premisa de la unidad de la sociedad como hacen los funcionalistas sino que los intereses de los trabajadores y los empresarios son diferentes, por tanto la oposición de intereses se da por supuesta, es consustancial a la sociedad. En este contexto el conflicto es un fenómeno colectivo e inevitable, ahora bien este conflicto coexiste con otros de manera que no puede ser considerado como fundamental como sucederá en perspectivas que se verán en el tema siguiente.

El conflicto sería visto como un proceso de decisiones en el que se enfrentan los actores orientados por una diversidad de contradicciones, de objetivos y de racionalidades.

Estas diferencias no son ni tan fundamentales ni tan amplias como para que no puedan ser solucionadas por medio de compromisos que permiten la colaboración entre las partes. Los conflictos pueden ser contenidos y canalizados recurriendo a cauces institucionales de negociación, a este respecto el medio institucional por excelencia es la negociación colectiva.

El objetivo no es la supresión del conflicto sino su institucionalización, lo que significa reconocer su existencia. A pesar de que existen colectivos que tienen conflictos entre si todos ellos tienen un interés común y racional en la supervivencia del todo que es la empresa de la que forman parte.

En **tercer lugar** la perspectiva pluralista considera que el conflicto surge del choque de organizaciones. Cada organización tiene propia fuente de poder y cada una tiene capacidades diferentes para inclinar la balanza a su favor. Los actores compiten y negocian libremente y en este sentido se definen como grupos de intereses que tienen por objetivo mejorar su posición, la de sus miembros en el mercado, persiguiendo así intereses que son particulares.

2.2.– Las relaciones laborales en la empresa pluralista.

La perspectiva pluralista también ha desarrollado una teoría empresarial, en este sentido se plantea que es necesario introducir, llevar los derechos que goza el hombre como ciudadano al ámbito del trabajo, esto supone una clara diferencia de la perspectiva funcionalista para lo que los derechos como ciudadano y como asalariado están en conflicto permanente en la empresa unitarista. Esto supondrá el reconocimiento de derechos fundamentales como el derecho de huelga, afiliación, libertad sindical. Se sustituye así desde la perspectiva pluralista la noción de empresa como unidad cultural que defendía la perspectiva funcionalista y pasará a ser considerada como un equilibrio político entre intereses en conflicto que se enfrentan. *En la perspectiva pluralista se entiende que en la empresa se produce un equilibrio de poder, el poder de la patronal y el contra poder de los sindicatos.* La empresa aparece así como el lugar donde los distintos grupos realizan institucionalmente sus estrategias partiendo de la idea que el empresario pluralista reconoce el conflicto y con ello la existencia de otro poder dentro de la empresa, *el de los trabajadores y sus sindicatos.* En la perspectiva pluralista la empresa es considerada como una coalición de grupos de intereses dirigida por una gerencia que sirve a una organización como un todo, la gerencia se preocuparía de velar los intereses de todos los afectados (trabajadores, consumidores...) manteniendo el equilibrio entre las demandas a veces divergentes de los intereses particulares y participantes. En la perspectiva pluralista los sindicatos se consideran como una institución normal de las sociedades capitalistas. La función de los sindicatos sería la de actuar como elemento corrector frente a los fallos que genera el mercado y orientado a garantizar una mejor situación de los asalariados, por tanto dejan de ser vistos como enemigos de la empresa, serían considerados los representantes legítimos de los trabajadores, los interlocutores válidos que tienen la función de canalizar los conflictos, porque es preferible que los conflictos sean controlados sindicalmente porque así se evita que se desarrollen espontáneamente e imprevisiblemente. Esto significa que el sindicato representa un contrapoder para reestablecer el equilibrio de poder en la empresa, pero no debe nunca plantearse tomar el poder de la empresa ni cuotas o parcelas del mismo.

2.3.- La institucionalización del conflicto de intereses y los límites del modelo.

El punto de partida de percepción, consideración de las limitaciones del modelo de institucionalización de intereses pluralista es su concepción de la sociedad dividida en grupos. En este caso los actores de las relaciones sociales que es uno de los grupos constituyen su identidad colectiva en el mercado en función de sus necesidades y demandas, el grupo como identidad social se contrapone así a la clase social porque un individuo puede pertenecer a distintos grupos dentro de la perspectiva pluralista, en cambio en otras perspectivas el individuo solo puede pertenecer a una clase social. A continuación desde la perspectiva pluralista se plantea que los intereses aparecen compartidos de forma automática y no se considera la posibilidad de que algún grupo pueda ir más allá de la consecución de sus intereses particulares como grupo, por tanto dentro del orden social, en el caso de los grupos que se constituyen dentro de la empresa no pueden ir más allá de lo aceptado socialmente dentro de la lógica del mercado, por tanto la acción de los actores sociales en el ámbito de la empresa o de los grupos sociales queda reducido a la formulación de estrategias dentro de las reglas de juego del mercado y en su lucha por materializarlas.

Otro carácter del modelo pluralista que da pie a controversia es una cierta presuposición de igualdad formal entre las partes, si comparamos las fórmulas organizativas de las partes esto puede ser verdad en tanto que sindicatos y asociaciones empresariales están dotadas de estructuras burocráticas que responden a la organización de intereses de trabajadores y empresarios, así mismo la afiliación a las mismas es voluntaria y ambos tipos de organizaciones necesitan centrar con recursos materiales, sin embargo es evidente que tienen distintas capacidades de poder, por tanto tienen distinta capacidad de incidir sobre el proceso de trabajo y sobre el funcionamiento de la sociedad. El capitalista al tener más poder impondrá las condiciones concretas y las normas que aseguren su oposición en dicho proceso, los sindicatos con menos poder tenderán como mucho a modificar esas condiciones. Este modelo (pluralista) funcionó durante la década de los 60 en su primera parte, el conflicto se racionalizó durante este proceso y se hizo funcional, a la negociación colectiva de este modo se incrementó la institucionalización del conflicto, el modelo entrará en una fase de crisis al menos coyuntural a finales de los 60 cuando el conflicto social emerja de nuevo de modo que no pueda ser reducido al ámbito de la negociación colectiva, el conflicto desborda este marco, con ello empieza la quiebra del estado

pluralista y aparecerá el estado neoliberal que irá acompañado de una reducción del ritmo de crecimiento económico y de un aumento de la inflación.

TEMA 2.- Las relaciones de trabajo y el conflicto laboral II. El enfoque neomarxista.

1.- Conflicto industrial frente a conflicto terciarizado.

Los datos más recientes evidencian que la conflictividad venido disminuyendo en la industria y ha crecido en el sector terciario a partir de los años 80, y así determinadas formas de protestas se han convertido en formas de acción reivindicativas en ramas del sector servicio (transportes, sanidad, enseñanza, banca), estos datos indican que se está produciendo una terciarización del conflicto que significa no solo que se produce en el sector servicio sino también que afecta a terceros o terceras partes, este conflicto desborda en sus manifestaciones el ámbito de la empresa y el ámbito puramente económico porque el conflicto se abordará también desde el ámbito del Derecho. El hecho de que se implique en la terciarización a los usuarios de esos servicios puede ser interpretado como lesión o restricción de los derechos que tienen como usuarios, esto ha venido proporcionando desarrollos normativos posteriores que han limitado el derecho de huelga, así han aparecido los servicios mínimos, esta línea de actuación por parte de la administración se convierte en una antihuelga. Este hecho que implica a la opinión pública conduce a una mayor pluralización del conflicto porque implica no solo a la empresa y a los trabajadores sino también a los usuarios pero además esta terciarización del conflicto va acompañada de una mayor proyección pública. El sindicato y la cultura sindical también se altera con estas transformaciones, a este respecto es significativo la presencia de sindicalismo profesionalizado.

2.- El control, cuestión central en las relaciones laborales.

Corresponde a la perspectiva marxista básicamente esta forma de analizar, desde esta perspectiva se dejan de lado las visiones puramente institucionales que han considerado las perspectivas funcionalista y pluralista, la perspectiva marxista va a abordar las relaciones laborales y el conflicto en el proceso del trabajo centrándose en el ámbito de *valorización del capital* donde se genera y se produce continuamente el conflicto de clase.

Desde esta perspectiva (marxista) no se asume que las instituciones como por ejemplo los sindicatos, la negociación colectiva o los órganos de mediación social entre otros sean capaces de canalizar y controlar el conflicto social como entendían las perspectivas institucionalistas, entre otras razones porque el marco normativo dentro del cual se desarrollan las relaciones laborales no sería más que una materialización de correlación de fuerzas entre capital y trabajo y por tanto reflejo de las relaciones de poder de la sociedad en general.

Los efectos del conflicto de clase no son por tanto pasajeros ni superficiales ni tampoco es posible regularlos de una vez para siempre. Existen normas para resolver los conflictos de intereses pero no pueden existir normas para eliminarlos porque el conflicto entre capital y trabajo es constitucional a la sociedad capitalista y por ello a las relaciones laborales, de este modo el marco armónico definido por los funcionalistas se transforma en un escenario de relaciones sociales que se desarrolla conflictivamente a pesar de la discontinuidad de esta conflictividad y de que se manifieste de muy diversas maneras en el tiempo.

Los teóricos del proceso de trabajo pretenden ir más allá de los planteamientos habituales en el ámbito de las relaciones laborales, van a intentar averiguar como se organizan esas relaciones para dar lugar a unas prácticas y no a otras y que sentido tienen dentro de la estructura donde surgen. Estos autores sitúan la base del conflicto en el *proceso de trabajo*.

Por consiguiente estos autores definen las **relaciones laborales como las relaciones que se establecen en la empresa entre empleados y trabajadores sobre el modo de realizar el trabajo.**

Los términos en los que se usa la fuerza de trabajo y los conflictos en el proceso de control empresarial constituyen un antagonismo entre empresarios y trabajadores y por tanto la variable básica del análisis de las relaciones laborales en la empresa. De aquí se derivaría, es decir, de la confrontación entre empresarios y trabajadores que ese antagonismo constituye un elemento fundamental que caracteriza el tipo de sociedad en el que se produce y que es definida como sociedad de clases, de manera concreta la sociedad estaría constituida por dos clases. La primera compuesta por propietarios de los medios de producción (capitalistas) y la segunda por quienes no tienen medios de producción y se ven obligados a vender su fuerza de producción (trabajadores), esta distinta posición hace que los intereses de cada clase sean distintos y opuestos que las relaciones entre las clases serían de carácter estructuralmente antagónico en el espacio social de la producción y la circulación, por tanto el mundo del trabajo no puede ser considerado como un sistema autónomo ni independiente del resto de la sociedad como afirmaban los institucionalistas sino su eje esencial y conformador de la misma.

2.1.- Relaciones sociales en la esfera de la circulación y de la producción.

El carácter social del proceso de trabajo está basado en la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo real, se entiende como **fuerza de trabajo** la capacidad física y mental de los individuos que cuando es contratada por el empresario es una capacidad potencial, todavía no es efectiva, será a lo largo del proceso de trabajo cuando esta tenga lugar, esta cuestión se encuentra asociada a la existencia de dos formas de relaciones sociales, o mejor dicho la consideración del carácter social del proceso de trabajo puede ser abordada analíticamente distinguiendo dos tipos de relaciones sociales, por un lado **las relaciones contractuales**, son las relaciones que se establecen en el mercado laboral cuando se contrata y se compra la mercancía fuerza de trabajo, estas relaciones se pueden decir que se establecen voluntariamente entre agentes o sujetos jurídicamente iguales y libres para realizarlas, estas relaciones configuran la esfera o el ámbito de la circulación que es precisamente el ámbito o el nivel en el que actúan y se detienen los economistas neoclásicos, por otro lado **las relaciones de dominio** que se establecen dentro del proceso de trabajo alrededor de la transformación de la capacidad de trabajo en trabajo efectivo con el fin de conseguir la producción de plusvalor o beneficios, estas relaciones constituyen la esfera de la producción y a diferencia de lo que ocurre en la esfera de circulación son relaciones de subordinación del trabajo al capital y por eso mismo son consideradas como contradictorias y conflictivas.

Los asalariados venden a los capitalistas su capacidad de trabajo durante un periodo determinado durante el cual trabajador deja de ser libre en lo que se refiere a la actividad que va a desarrollar en el centro de trabajo, esto supone otorgar al capitalista la prerrogativa de organizar el proceso de trabajo bajo su autoridad para conseguir sus fines que no son otros que la valorización del capital, el trabajador se convierte así en un instrumento para el capitalista conformándose el trabajo como una relación de explotación. En teoría después del contrato el trabajador está disponible dentro de ciertos límites para realizar bajo el control del empresario varios trabajos, y es que en el contrato no se especifica el uso de la fuerza de trabajo, el rendimiento concreto que se va a solicitar a esta mercancía, por eso el capitalista está interesado en controlar dicho proceso, surge así la indeterminación que se produce porque no es posible calcular a priori la cantidad de trabajo efectivo que puede desarrollar, esto hace que la dirección empresarial tenga que establecer sistemas tanto de motivación como de control para conseguir a posteriori la conducta laboral deseada, estas distintas maneras de lograr esa conducta laboral remiten a los modos de organizar y motivar a la fuerza de trabajo y están relacionadas con las formas de extracción de la plusvalía, a este respecto se distingue también entre plusvalía absoluta y plusvalía relativa, la obtención de la plusvalía absoluta se produce a través de la prolongación de la jornada laboral, sin embargo esta plusvalía relacionada con la ampliación del tiempo de trabajo tiene unos límites físicos así como legales, también en su tiempo tropezó con la resistencia de los trabajadores de manera que los capitalistas se vieron obligados a introducir cambios técnicos en el proceso de trabajo intensificando los ritmos de trabajo con el fin de extraer la plusvalía relativa, este hecho irá acompañado de la pérdida de autonomía del trabajador ya que se va convirtiendo en una parte de la máquina. En definitiva el proceso de producción se desarrolla como proceso de división del trabajo entre concepción y ejecución donde el capital es el que tiene la capacidad de concertar individualmente lo que los obreros pierden.

El trabajador tiene un papel activo dentro del proceso de trabajo, en este sentido puede también resistirse al capital o al empresario y ello lo puede hacer individual o colectivamente, de forma abierta o encubierta.

2.2.- Las relaciones laborales en la empresa capitalista.

A diferencia de lo que sucede en las perspectivas institucionalistas los actores sociales se definen en el proceso de trabajo conforme a la posición que ocupan en las relaciones de producción, por tanto los actores sociales no se definen en el mercado como planteaban los pluralistas ni son tampoco funciones o roles del sistema social como sostenían los funcionalistas, de acuerdo con esta definición los actores sociales se entiende que es el lugar que ocupan en las relaciones de producción los hombres lo que determina su identidad colectiva, así mismo será lo que determine su conciencia social, a partir de esta definición las tendencias marxistas más reduccionistas han considerado que existía una tendencia inherente a que los trabajadores se identifiquen como clase y luchen por sus intereses específicos, así como a hacer coincidir el interés colectivo con el interés del trabajo asalariado.

La organización sindical se entiende como el instrumento aglutinador de la conciencia de clase y el instrumento político e ideológico del movimiento obrero cuyo objetivo es asumir la defensa de los trabajadores que estén sindicados o no frente a los empresarios que son la clase que controla los medios de producción. El papel de los sindicatos, su definición a variado respecto a la sociedad en general a causa de la institucionalización de las relaciones laborales y de los conflictos de clase este hecho se viene produciendo desde la II Guerra Mundial en la mayor parte de los países europeos (década 70) en países del sur de Europa.

Estos procesos (de institucionalización) mediatizados por prácticas neocorporativistas han traído consigo una multiplicación de las relaciones entre estado y sindicatos, de este modo los sindicatos pasan a ser considerados gradualmente por el Estado como órganos de colaboración y participación en las políticas económicas. Los sindicatos desde esta perspectiva sobre todo en su versión más radical no son considerados como un instrumento reequilibrador en sentido pleno de las relaciones entre capital y trabajo como proponían los pluralistas, en todo caso pueden reequilibrar en aspectos concretos e incluso pueden desafiar algún tipo de decisiones de la gerencia, de este modo los sindicatos se esforzarían por conseguir mejoras puntuales frente a decisiones arbitrarias de los empresarios, ahora bien, no se enfrentan ni cuestionan los principios básicos del entorno social como son la propiedad privada, la organización jerárquica, la división del trabajo intensa o las desigualdades retributivas, desde esta perspectiva más radical lo que se estaría cuestionando es un modelo de sindicalismo más que la organización sindical, ese modelo sería calificado como separado de las bases y de los trabajadores y centrado en las instituciones, su propuesta tendería hacia un sindicalismo mas reivindicativo, más apoyo en los trabajadores y en la asamblea como órgano de participación y de liberación.

Así mismo rechazan las interpretaciones pluralistas de la empresa sobre todo las versiones más radicales y consideran que la empresa es un campo de litigio en los que los distintos intereses de clases serían irreconciliables en el que los distintos intereses de clases serían irreconciliables, en el proceso de trabajo el conflicto existe ya sea de manera evidente o subyacente, así mismo añadirían que cuando se produce el consenso tiene lugar de manera impuesta, en empresario no sería ni un individuo más dentro de la organización ni un grupo más dentro de la sociedad, sino que son los que detentan la propiedad y el control sobre los medios de producción de manera que son los que establecen las condiciones reales en la transformación de la fuerza en trabajo efectivo, esto tiene lugar con la organización del proceso de trabajo que es una prerrogativa del empresario, esta transformación no es automática como consecuencia de que existen lógicas diferentes, la del empresario obtener más beneficio más valor, la del trabajador preservar su fuerza de trabajo, para ello la función del empresario es conseguir el máximo beneficio privado para lo cual ha de articular una serie de mecanismos de motivación y de control. El conflicto laboral esta considerado como las relaciones de antagonismo existentes dentro de las relaciones de explotación del trabajador. El conflicto político señalaría el conflicto básico entre el capital y el trabajo en la sociedad capitalista, este conflicto se manifiesta en la lucha con el poder o la hegemonía cuando los sindicatos intervienen de cara a ejercer presión sobre la acción política general.

Otra de las dimensiones del conflicto sería la institucionalización, se evidencia en las relaciones laborales en su organización en el centro de trabajo, a partir de la intervención de los sindicatos así como de sus acciones a través del mecanismo de la negociación colectiva lo que dará lugar a prácticas más o menos normalizadas de conflicto y de colaboración y también se manifestará el conflicto en el proceso de trabajo en las prácticas concretas que tienen lugar precisamente a partir del reconocimiento material e intelectual de la fuerza de trabajo, esta negociación constante en el tiempo no es más que un indicador de existencia de conflicto en el proceso de trabajo.

2.3.– El conflicto en el proceso de trabajo y los límites del modelo.

En principio ya se ha hecho referencia a los mecanismos de control pero también de motivación que requieren las relaciones laborales, sin estos mecanismos no podría desarrollarse, por tanto son los elementos fundamentales para comprender las relaciones sociales en el centro de trabajo, ahora bien el modelo presenta algunas limitaciones sobre todo en sus versiones más simplificadas, las que se centran únicamente en el control o en el antagonismo, a este respecto estos autores no tienen en cuenta que existe en la empresa importantes ámbitos de cooperación y consenso, algunos autores sugieren que los asalariados no están en permanente enfrentamiento con la dirección o con los propietarios de las empresas, autores que comparten la perspectiva de la importancia del control en el proceso de trabajo y así consideran que el proceso de producción es un conjunto de prácticas y de relaciones simultáneas tanto de resistencia como de cooperación de las partes, por tanto tienen un carácter multidimensional y complejo, el punto de partida sería el mismo, es decir existe un enfrentamiento permanente y sustancial entre capital y trabajo, ahora bien los empresarios deben conseguir la colaboración de sus subordinados para que la producción no se interrumpa y por tanto para garantizar la extracción de trabajo no remunerado, también los trabajadores cooperarán para mantener una continuidad en la relación laboral, pues bien estos autores que señalan esta limitación distinguirán **tres elementos** a través de los cuales la gerencia crea conscientemente o inconscientemente espacios de consenso y relaciones de colaboración entre las partes implicadas.

- Los asalariados aceptan las reglas del sistema a través de la relación contractual y salarial, el empresario puede permitir en el proceso productivo la existencia de una relativa autonomía de control de los trabajadores sobre el proceso de trabajo, esta autonomía a veces está formalizada y a veces tiene lugar de manera informalizada.
- Otro elemento de compromiso es el que se materializa, se traduce en el diseño de carreras profesionales dentro de las empresas, son los sistemas de promoción interna que los autores americanos han denominado como mercados internos dentro de las relaciones laborales. Consiste en el establecimiento de criterios de ascenso basados en la antigüedad, los méritos profesionales, etc., este elemento se detecta en las grandes empresas y en la administración, a cambio de la reglamentación los propios trabajadores colaboran y se sienten incentivados.
- Sería el producido por el conjunto de reglas del sistema de negociación colectiva que no solo representan un acuerdo interno sino también establece dispositivos para aquellos casos en los que existen desacuerdos. Estas instituciones reguladoras llamadas también aparatos políticos de la empresa podrían interpretarse como un mecanismo de cierto reequilibrio de poder a la hora de negociar los intereses antagónicos. La segunda limitación que se percibe también en las versiones más reduccionistas hacen referencia a su identificación, a su fijación de una relación directa entre conciencia de clase de los trabajadores y acción colectiva en la sociedad capitalista, y es que no existe una identificación automática entre la posición de los sujetos en las relaciones de producción y la identidad de los mismos, la identidad de clase sería más compleja de lo que suponen estas versiones marxistas más tradicionales y simplificadoras y si es cierto que existe una correspondencia sin embargo no se agota en ella la conciencia de clase y la acción colectiva, se configura también en la práctica social por tanto en el trato y en la relación con otra gente en el ámbito del trabajo y del conflicto de tal manera que para captar la multidimensionalidad del conflicto hay que hacer referencia a la dimensión cultural, política, social y no únicamente económica.

TEMA 3.– Modelo socioeconómico y relaciones laborales.

1.- Modelo neoclásico y modelo keynesiano.

En los años 20 se generó un cambio en el enfoque teórico económico que va a tener como resultado un nuevo modelo de organización económico social. El modelo neoclásico que había venido funcionando hasta entonces fue sustituido por el modelo keynesiano, en relación con este término conviene precisar que en sentido estricto que el keynesianismo se ciñe a los textos Keynes si bien en sentido más amplio se hace referencia a un proceso político social económico e ideológico que va más allá de la obra del propio Keynes, 50 años después el modelo keynesiano será sustituido por el modelo neoclásico constituyéndose como la referencia obligada de la ortodoxia (teoría) económica, por tanto ambos modelos son las grandes referencias a partir de las cuales se han organizado las sociedades capitalistas, en este sentido conviene precisar que no existe entre ellos una sucesión ordenada sino que el propio modelo keynesiano se puede interpretar como una fase anómala dentro del funcionamiento de la economía. La consideración de ambos modelos así como las relaciones que implican se pueden analizar en una triple dimensión:

- Hace referencia a las razones de su sustitución, o dicho en otras palabras, cuales son los factores que explican su desarrollo.
- La configuración de su argumentación teórica.
- El de las consecuencias sociales que implican uno y otro modelo.

El entorno en el que va a aparecer el modelo keynesiano está caracterizado por una serie de rasgos:

- ◆ La profunda crisis económico social de ese tiempo.
- ◆ El triunfo de la revolución soviética.
- ◆ La presión de movimiento obrero.

(Sin estos elementos no se puede entender la aparición del keynesianismo).

Estos rasgos son también los indicadores de una sociedad marcada por una aguda lucha de clases en la que el orden social, su unidad está permanentemente quebrada.

La sociedad organiza desde el supuesto de la autonomía del capital mostraba signos de una crisis irreversible. El modelo keynesiano se desarrolla en un sentido diferente, suponía una organización social basada en la interdependencia de las clases sociales. Paralelamente en la década de los 70 y 80 aparecen nuevas condiciones sociales y políticas que hagan variable el retorno de la autonomía del capital, el keynesianismo será sustituido por el modelo neoclásico, las consecuencias que van a tener ambos modelos constituirán indicadores de sus diferentes perspectivas y así el modelo neoclásico tiene como punto de partida y referencia permanente la lógica del mercado. Su desarrollo se entiende como la condición de la estabilidad y del crecimiento económico, cuando aparece la crisis es interpretada como la consecuencia de una intervención foránea o externa sobre su funcionamiento. El modelo keynesiano se desarrollará secuencialmente de una forma diferente, la crisis cuando se produce está originada por la propia lógica del mercado y solo mediante la intervención política será posible el desarrollo y la estabilidad.

El modelo neoclásico considera como punto de partida la estabilidad de los precios, esto solo se consigue en un entorno marcado por una política monetaria restrictiva cuya característica más importante en su independencia respecto al poder político. El empleo y su generación son el resultado final de ese proceso. En el modelo keynesiano el punto de partida es el empleo de tal manera que los niveles empleo crecientes no son solo la consecuencia del crecimiento económico como dirían los neoclásicos, sino también la condición. El desempleo por tanto para Keynes está en el origen de la reducción de la eficiencia del capital y por tanto de la continuidad de la crisis, a este respecto supone una cierta inversión en el orden de los problemas en el caso keynesiano se planteará la intervención del Estado dirigida hacia el pleno empleo así como regulando las relaciones laborales de manera que la intervención política será el desencadenante del crecimiento y del desarrollo económico. En ambos modelos subyace una diferente referencia respecto a las relaciones laborales,

en el modelo neoclásico lo que se perfila es una sociedad en la que los individuos se comportan racionalmente persiguiendo sus intereses de tal manera que todas aquellas instancias o plataformas que pueden intervenir entre los individuos y sus relaciones económicas como Estado o sindicatos se entienden factores distorsionantes. En el modelo keynesiano la figura del empresario persiguiendo estrictamente su beneficio resultaría autodestructivo en términos económicos.

Comparación de los dos modelos.

El modelo neoclásico y keynesiano supone pues diferencias considerables en el enfoque, se refiere a la explicación de la aparición uno y otro así como a la argumentación que proporcionan sobre los acontecimientos económicos además ambos remiten a consideraciones diferentes sobre la regulación social y así la sociedad en la que el pleno empleo y la estabilidad es la norma, es la derivada de la lógica keynesiana contraria, la lógica neoclásica subyace en las sociedades en las que impera la inestabilidad, la rotación y la flexibilidad. En las sociedades europeas a partir de la II Guerra Mundial la característica mas destacable será el cuestionamiento de la autonomía del mercado como primer proceso que abocaba por si mismo a un punto de equilibrio que suponía la utilización plena de los factores productivos como defendían los neoclásicos. En este nuevo contexto el pleno empleo ya no será el punto final del crecimiento económico como postulaban los neoclásicos, a partir del reconocimiento de este hecho los keynesianos diagnosticaron de manera diferente el origen de la crisis que lo centraba precisamente en la autonomía del mercado, además a ambos enfoques subyace también una distinta consideración del proceso económico, el modelo neoclásico ponía su origen en el crecimiento de la inversión que implicaba un aumento de la producción. En el modelo keynesiano criticaba esta noción y esta secuencia a partir de la consideración de la demanda efectiva que será el resultado del pleno empleo.

2.- Modelo de organización económica y relaciones laborales en el periodo posterior a la II Guerra Mundial.

El punto de partida es la centralidad de la demanda, en este periodo su cumplimiento radica en dos condiciones:

- Intervención del Estado.
- Desarrollo de una política económica orientada hacia el pleno empleo.

En este contexto un factor importante serán los procesos de negociación colectiva de las condiciones salariales, esto implica que los sindicatos aparecerían en el modelo neoclásico como factores o instrumentos que distorsionan el funcionamiento de la lógica del modelo keynesiano o modelo económico social que se impondrá en Europa a partir de los 40, serán factores funcionales u operativos para el crecimiento económico.

Los keynesianos plantean que la regulación de las relaciones laborales pasen a ser un factor de estabilidad y crecimiento económico. Así el Estado y los sindicatos o las organizaciones empresariales se configuran como interlocutores de un proceso de negociación. Su institucionalización así como de todos aquellos aspectos relacionados con la jornada laboral, contrato, etc., constituyen los rasgos sobre los que se constituye el nuevo marco y la nueva organización de las relaciones laborales, las políticas de nuevo empleo así como todas aquellas de nuevos factores que aseguran la estabilidad en el puesto de trabajo se conforman también como características personales de la nueva situación y así aparecerán conceptos desconocidos hasta entonces como derecho al trabajo, estabilidad en el empleo, o seguridad en la prestación salarial. Otra de las consecuencias de estas nuevas circunstancias es que se va abriendo paso un nuevo discurso en las organizaciones sindicales y así abandonará el lenguaje mediante el cual se descubría el sistema económico como capitalista y explotador para dar paso a una nueva argumentación en la que los sindicatos aparecen como parte. En forma más o menos aguda se va imponiendo la noción de economía nacional cuyo desarrollo y mejora no es solo el objetivo particular de una clase social, sino, un proceso en cuyo despliegue están interesados todas las partes sociales. De esta manera en el ámbito sindical se abre una nueva forma de razonar cuyo aspecto más destacable es que ya no se autoconsideran elementos hostiles al proceso de producción capitalista, cada vez

más van desarrollando prácticas asociadas al progreso de las condiciones de la economía nacional.

Capitalismo organizado.

La nueva situación creada será calificada como capitalismo organizado o organización cooperativa de la economía.

En primera aproximación esta expresión vendrá caracterizada por una serie de rasgos:

- Por la presencia de organizaciones como los sindicatos que van a participar en el diseño de las relaciones socioeconómicas sustrayéndoles a la acción del mercado. Las organizaciones empresariales, sindicatos y otros mantienen una activa presencia en la fijación de las normas que van a regular las relaciones laborales. El recuerdo es un complejo entramado constitucional en cuyo contexto se encuentran las claves para la organización de las relaciones laborales.
- Es la configuración de la negociación como una práctica privilegiada en la resolución de los conflictos, a este respecto el Estado las patronales y los sindicatos son las fuentes sobre las que se desarrolla la negociación. Presencia activa de las organizaciones. importancia de la negociación de conflictos.

El objetivo que subyace de la consideración keynesiana es conseguir un proceso de interpretación social, desde este punto de vista el aumento de empleo y de los salarios tiene un doble papel.

- En tanto que elementos de esta integración.
- En tanto que elementos que impulsa el proceso de crecimiento económico.

En este contexto aparecen nociones como pacto entre clases sociales o como contrato o consenso social, pero además la noción de capitalismo organizado implica también varios hechos característicos.

- El mercado y la realidad en que se materializa se basa en el principio de seguridad en el empleo.
- La competitividad entre las distintas economías se plantea en términos de confrontación entre economías racionalmente enfrentadas.
- La desaparición de la falta de transparencia de las relaciones económicas de manera que los procesos de innovación tecnológica de competitividad de las naciones así como la organización de la producción y de las relaciones laborales puede ser objeto de negociación, es este sentido desaparece la opacidad.

De este modo la anterior noción de mercado como factor de coordinación desarrollada sobre el mismo hecho del mercado será sustituida por la organización política basada en la negociación, los gobiernos se dotarán de mecanismos capaces de promover el empleo mientras que los sindicatos, las patronales y el estado negocian las condiciones del crecimiento de los salarios. En este contexto el desempleo y su reducción se constituyen en otro de los objetivos de la política económica. En el nuevo modelo la empresa y las relaciones laborales se organizarán de manera diferente, en una situación en la que se avanza hacia el pleno empleo, la forma de conseguir aumentar la eficiencia del mercado y su productividad es la organización sistemática del trabajo, el eje sobre el que se vertebra este proceso es la organización del movimiento del trabajo y del control del tiempo, bajo esta organización está subyaciendo una intención que es la reducción de la autonomía del trabajador en el ejercicio de sus tareas.

Esta organización del trabajo conducirá a una delineación de los puestos de trabajo fija, la manifestación más evidente de la organización sistemática del trabajo es lo que se ha venido denominando taylorismo, este modelo de organización supone:

- Una planificación plena y ajena al taller del trabajo. Sus principales aspectos serán la definición de las

tareas para cada puesto de trabajo, los tiempos que se adjudican a los mismos y las normas de ejecución.

- Supone una reducción sistemática del tiempo de trabajo de las distintas operaciones conseguido a través de su incentivación. La principal consecuencia de la organización taylorista de trabajo fue el aumento del ritmo de trabajo, el aumento del control de la gerencia sobre el proceso trabajo y por último una reducción de la cualificación de la fuerza de trabajo.

A partir de los 70 se eminenciaron las primeras disfunciones de este tipo de organización del trabajo, sus principales manifestaciones fueron la resistencia de los trabajadores o la mala calidad de los productos, en este tiempo se pone de manifiesto también otros aspectos de la crisis como la falta de precisión de las normas que salen de las oficinas de planificación y tiempos, esto suponía un gran inconveniente para un modo de organización orientado básicamente en una regulación muy minuciosa de los momentos del proceso de trabajo. Otro elemento evidente es que el proceso de especialización de todo tipo ya sea de producto o de fuerza de trabajo supone para la gerencia rigideces a la hora de adaptarse a una demanda que comienza a cambiar, junto al proceso de crisis del taylorismo fruto también de la presión obrera se desarrollarán medidas legislativas orientadas tanto a mejorar la participación de los trabajadores como a reconocer el control sobre el trabajo que todavía les quedaba, esto es fruto de las movilizaciones radicales que se produjeron a finales de los 60.

3.- Crisis del modelo keynesiano. La aparición del modelo neoclásico. Sus principales rasgos y consecuencias.

En la década de los 70 una serie de circunstancias abrirán la crisis de la organización socioeconómica que salió tras la II Guerra Mundial. Uno de los hechos más importantes que anuncia esta crisis es la globalización de la economía, esto se produce en una secuencia que se inicia en los 70 con la defensa de la necesidad de eliminar las trabas comerciales que se consideran una de las trabas más importantes para el crecimiento económico. En la década de los 80 es cuando aparecerá la idea de un mercado mundial regido o regulado por las mismas normas y en el que debe desaparecer todo aquello que dificulta el intercambio, esta noción que se impondrá supone el cuestionamiento de las políticas de organización industrial establecidas sobre la base de las economías nacionales y que habían imperado en el modelo keynesiano. Otro de los factores serán los cambios en la organización del empleo o mejor en la estructura del empleo, varios son los rasgos característicos:

- Reducción del empleo en la industria.
- El crecimiento del empleo en los servicios, si bien no llega en los primeros momentos a absorber el excedente del sector secundario porque en el sector servicios tiene lugar también una intensísima automatización.
- La descentralización productiva que implica la aparición de más pequeñas empresas y cuya principal consecuencia es el socabamiento de la influencia sindical.
- Otro hecho que evidencia la crisis del modelo son los cambios en el funcionamiento en el mercado laboral. En la década de los 60 la tendencia predominante es la homogenización de las condiciones de empleo, junto a ello su paulatina regulación. Por el contrario a partir de los 80 se inicia un proceso de segmentación, se basa en nuevas formas de contratación que ha su vez supondrán el acceso de manera preferente al proceso de trabajo, su principal consecuencia **la heterogeneidad de las condiciones**.
- Un factor donde se produce la crisis es en el propio estado existencial.

1

Valorización de capital: El incremento de valor inicial de la unidad de producción, algunas corrientes lo han tratado como proceso de acumulación, entendiéndolo como el proceso de crecimiento, expansión de la unidad de capital.

Proceso de trabajo: El espacio y el tiempo social en el cual el empresario, debe extraer trabajo efectivo

de la mano de obra asalariada como proceso de valorización de capital.