





CHARLES WRIGHT MILLS (1916-1962)

# LA IMAGINACIÓN SOCIOLÓGICA

Describe una estructura mental, al hacer una sociología capaz de conectar experiencias individuales y relaciones sociales

Los tres componentes que la forman son:

Historia

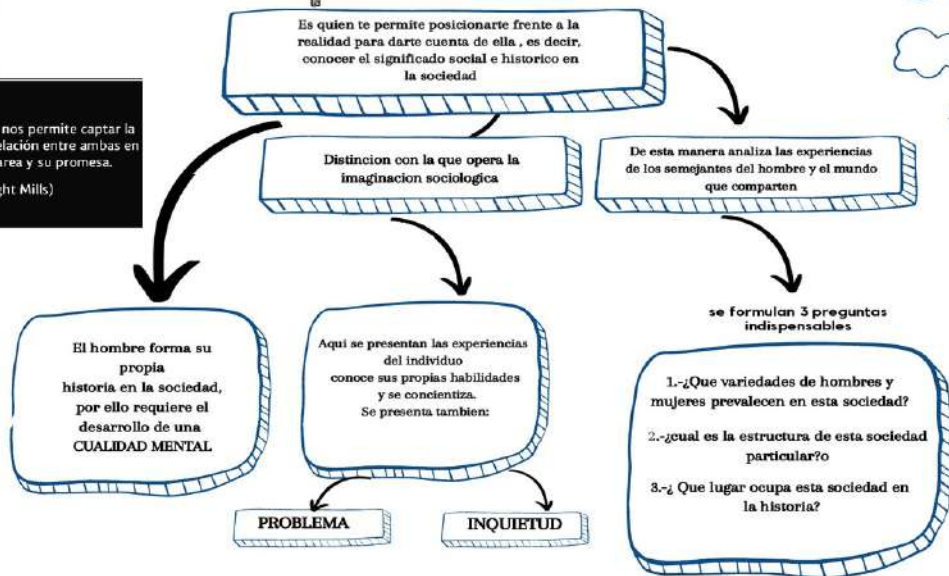
Biografía

Estructura Social



## La imaginación sociológica, La promesa

La imaginación sociológica nos permite captar la historia y la biografía y la relación entre ambas en la sociedad. Esa es su tarea y su promesa.  
(Charles Wright Mills)



# TEORIA DE LES RELACIONS LABORALS

## Relacions laborals

Bloc	Tema
I.- INTRODUCCIÓ GENERAL	1.- RELACIONS LABORALS: UNA BREU INTRODUCCIÓ AL SEU ÀMBIT D'ESTUDI
II.- PERSPECTIVES TEÒRIQUES en l'ESTUDI de les RELACIONS LABORALS	2. Els "PRIMERS TEMPS" de les RELACIONS LABORALS: EMERGÈNCIA d'UNA PREOCUPACIÓ
	3.- Els BONS TEMPS de les RELACIONS LABORALS: la CONFORMACIÓ d'una DISCIPLINA ACADÈMICA
III.- ACTORS i INSTITUCIONS de les RELACIONS LABORALS	4.- SINDICATS i SINDICALISME
	5.- Les ORGANITZACIONS EMPRESARIALS
	6.- L'ESTAT i les RELACIONS LABORALS
IV.- RELACIONS ENTRE ELS ACTORS SOCIALS	7.- PROTESTES i CONFLICTES LABORALS
	8.- CONFLICTE LABORAL i NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA



**Actors: empreses, treballadors/as, Estat**



---

## Bloc I.- INTRODUCCIÓ GENERAL

### Tema I.- RELACIONS LABORALS: UNA BREU INTRODUCCIÓ AL SEU ÀMBIT D'ESTUDI

- 1.1. Les relacions d'ocupació (Manual SRL, pàg. 19-21)
- 1.2. Les unitats productives en l'economia capitalista (Manual SRL, pàg. 22-23)
- 1.3. Relacions Laborals: la construcció social de les normes de les relacions d'ocupació (Manual SRL, pàg. 25-26)
- 1.4. L'entorn actual: deterioració i declivi dels sistemes nacionals de relacions laborals (Manual SRL, pàg. 26-31)
- 1.5. Les relacions laborals en transició. Controvèrsies i interpretacions (Manual SRL, pàg. 32 -34)



---

## Introducció / contingut

- 1.1. Les relacions d'ocupació.
  - Especificidad de les relacions d'ocupació i els processos que comporten
- 1.2. Les unitats productives en l'economia capitalista
  - Definició dinàmica de les unitats productives centrada en els trets estructurals i en les accions de les parts
- 1.3. Relacions Laborals
  - La construcció social de les normes de les relacions d'ocupació: conceptualització de les relacions laborals (relacions industrials)
- 1.4. L'entorn actual
  - Deteriorament i declivi dels sistemes nacionals de relacions laborals: trets que caracteritzen els actuals sistemes nacionals de relacions laborals
- 1.5. Les relacions laborals en transició. Controvèrsies i interpretacions
  - Problemas que planteja el seu desenvolupament actual i preocupacions analítiques actuals





## Relacions d'ocupació: actors



## Relacions d'ocupació: actors





## AUTORITAT

Relacions d'ocupació = Relacions d'autoritat.

- Relacions d'autoritat (polítiques): **supeditació i subordinació**
  - **Plantilla:** acceptar una ocupació
    - Pèrdua d'autonomia i efectua el que se'ls demana dins d'un cert límit
  - **Empresariat:** poder, per a assegurar que el treball pel qual paga es faça segons els objectius i criteris fixats per a l'obtenció de beneficis
    - Que es faça realment, en el temps assenyalat i de manera coordinada,
  - **Aparell de gestió de les unitats productives**
    - Responsable de «tancar» el contracte, exercici d'autoritat
- Els interessos d'empresariat i factor treball poden estar en conflicte

**CONFLICTE!**

**CONFLICTE!**

Relacions d'ocupació = Relacions conflictives



**INGRÉS**

**Preu de la força de treball**



**COST**



Proporciona béns o serveis en una economia de mercat = pressions de la competència per a contindre o reduir els costos laborals (risc de fallida)



**CONFLICTE!**

Relacions d'ocupació = Relacions conflictives



**Autonomia laboral**

vs.



**Autoritat**

Els termes del contracte contenen referències mínimes al règim salarial i a l'ordre laboral

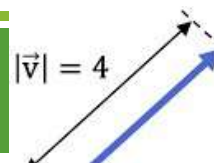
Però

Treball que s'exigeix al personal, als seus nivells d'esforç físic i mental, a les responsabilitats que ha d'assumir, etc.

Importància de l'estudi de les organitzacions productives

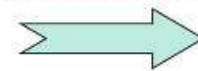


Les relacions d'ocupació al llarg del temps



Normalizació

$|\vec{u}|$



- Solen normalitzar-se (i institucionalitzar-se) de diverses maneres (legislació, convenis, etc.) vs. intercanvi mercantil
- Intercanvi entre empresariat i personal: limitat per les normes



- **Àmbit propi**, polític, acadèmic = **relacions laborals** («relacions industrials»)
  - Estudia les normes que regeixen les relacions d'ocupació
  - Els controls socials no estan establits de manera definitiva
    - Pressions per a què estiguen més o menys regulades

## EL CONCEPTE DE "RELACIONS LABORALS" ("RELACIONS INDUSTRIALS")



- **Les pràctiques i les regles que estructuraven les relacions entre els assalariats, els empresaris i l'Estat**
- **En diferents àmbits:** dins d'una empresa, una branca d'activitat, un territori o l'economia en general
- **Individuals o col·lectives,** els actors poden estar directament implicats o bé poden relacionar-se per mitjà dels seus representants (grups, sindicats, organitzacions empresarials, institucions de l'Estat)
- **Informals i formals** (acords, convenis col·lectius, reglaments, lleis, etc.)
- Les empreses, els treballadors i els seus representants i, directament o indirectament, l'Administració, interactuen amb la finalitat d'establir les normes bàsiques que regeixen les relacions de treball.
- Existeix un acord generalitzat respecte a la consideració en un sistema de relacions laborals de la negociació col·lectiva, les diverses formes de participació dels treballadors (comitès d'empresa, comitès conjunts de salut i seguretat, etc.) i els mecanismes de resolució de conflictes col·lectius i individuals.

## "RELACIONS LABORALS" COM A CAMP CIENTÍFIC

- Delimita un **camp d'investigació científica** dedicat a l'anàlisi d'aquestes relacions, en el si de les quals els especialistes poden optar per uns certs temes d'investigació, com poden ser l'estudi del moviment sindical, de les associacions empresarials, els conflictes laborals, la negociació col·lectiva i altres.



## ■ I.2. Les unitats productives en l'economia capitalista



## Les unitats productives en l'economia capitalista

(Manual SRL, pàg. 22-23)



Determina



- La empresa capitalista és la que determina el funcionament de l'economia
  - En funció seua s'organitza el sistema fiscal, el sistema de crèdits, les cambres de comerç, etc.
  - Pot haver-hi altres tipus, cooperatives, públiques, mútues de consumidors, etc.
- Usen assalariats com a productors directes = **unitats productives**



## Les unitats productives en l'economia capitalista /2 (



**Acumular capital**



Produir eficaçment, vendre els seus productes, atraure i conservar alhora els accionistes i els assalariats



Expandir la unitat inicial de capital, en un entorn de competència en el mercat de productes i en el laboral

## Estructura de propietat capitalista



Activen la seua força de treball



- Pocs recursos, diners per una qualificació reduïda o específica
- Dependència amb el seu ocupador
- Control de la producció inferior al de l'ocupador

Asimetria de poder

Transforma la força de treball en treball efectiu i en mercaderies



- Recursos amplis i mòbils, d'una inversió a una altra, fins i tot deixar-los ociosos
- Els permeten mobilitzar uns altres: experts, juristes, polítics, periodistes..., i influir al seu favor en l'esfera pública

## Pràctiques col·lectives a l'interior de les empreses



És més que la suma dels individus que ho componen

- Encara que coneixements, aspiracions anteriors ...
- En l'activitat laboral quotidiana es creen vincles, rutines, solidaritats i rivalitats
- Es construeixen micro-cultures d'empresa: ritus, jocs, normes a respectar, accions col·lectives

Tenen en compte les pràctiques socials i culturals (encara que no les reconeguen)

- De la seua gestió depèn en gran part l'eficàcia econòmica de l'empresa
  - Origen de la cooperació productiva
  - També del conflicte laboral

*Estratègies empresarials (cap. 7, apartat 2).*



## Pràctiques de els/as treballadors/as com a classe social

- Organització, representació i reivindicacions col·lectives
  - Articulació d'accions de pressió i negociació per a intentar aconseguir les seues pretensions

- Ambient de les relacions d'ocupació
- La seua regulació social

Determinats per

- Història pròpia de les empreses
- Ideologia i opcions directives
- Cultura dels col·lectius de treball i de les seues organitzacions

## Definició d'unitats productives

- Construccions i (re)construccions socials contínues, fruit de les accions i interaccions dels seus membres, ja siguin directius o treballadors -i dels seus grups i organitzacions-, que busquen satisfer les seues aspiracions i interessos encara que la seua posició en l'estructura empresarial siga desigual; és a dir, tradueixen els processos continus de conflicte, negociació, acords i resolució de les diferències existents al voltant de les pretensions de les parts (i creen els patrons dels rols i relacions en el seu si).





### ■ I.3. Relacions Laborals: la construcció social de les normes de les relacions d'ocupació



### I.3. Relacions Laborals: la construcció social de les normes de les relacions d'ocupació (Manual SRL, pàg. 25-26)



- **Normalització de l'ocupació i del treball**
- Conjunt de normes que regula l'ocupació i el treball (en sentit ampli)

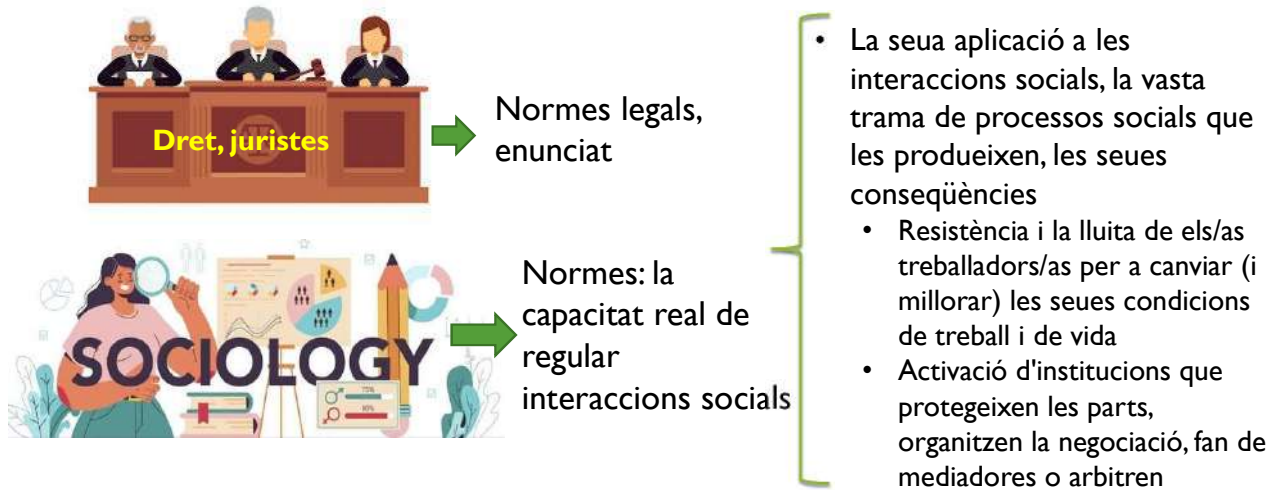


- **Normes: principis organitzadors**
- Una ordre terminant
- Una prohibició d'un comportament
- Guies per a l'acció, etc.





### I.3. Relacions Laborals: la construcció social de les normes de les relacions d'ocupació /2



## Relacions laborals



- Diferents formes de **regulació social** que reflecteixen i transformen la dinàmica purament econòmica de la relació d'ocupació -intercanvi de salari per treball-
  - Impliquen **institucions** que encarnen programes d'acció perdurables
  - En cadascun dels països i dels règims laborals, sempre interaccions -poques vegades equilibrades- entre la regulació «social» i l'ocupació

## Mercats laborals vs. Mercats (en sentit habitual)



### Ocupació

- Relació contínua amb els compradors de la força de treball
- Sols a través del temps poden fer el treball pel qual són pagats

### Compravenda del sistema productiu

- Operació en un moment precís
- Basat únicament en el vincle dels diners

## Àmbits de normalització / I



### Regulació substantiva (què -drets, deures-) i/o procedimental (com)

- Normes bàsiques en la relació d'ocupació:
- Edat per a treballar, salari mínim, temps de treball, etc.
  - Regulació substantiva estricta: normalitzada i universal
  - Espanya: homologació recent (Estatut dels Treballadors, 1980): equilibri entre regulació substantiva i procedimental, encara que preval la segona

### Regulació comunitària

- Normes més difusa
- Sol abordar-se i discutir-se amb menys freqüència
  - Normes, sovint informals (consuetudinàries - regides pel costum- o no), que deriven de creences i valors predominants

## Àmbits de normalització /2



**Regulació substantiva i/o procedimental**



### **Regulació comunitària**

- Ordena les relacions entre empresariat i treballadors/es
- Pot influir en el desenvolupament de la legislació i dels convenis col·lectius
- Construeixen noves regles substantives
- Conseqüències: manteniment de diferència i desigualtat

- Identificació dels actors de les relacions laborals
- Definició dels processos d'interacció - negociació, mediació, conciliació, arbitratge, etc.
  - P. ex. Fixació de quotes de llocs per a fills o aprenents, promocions internes, hores extraordinàries, etc.

## ■ I.4. L'entorn actual: deterioració i declivi dels sistemes nacionals de relacions laborals



## I.4. L'entorn actual: deterioració i declivi dels sistemes nacionals de relacions laborals (Manual SRL, pàg. 26-31)

- Països industrialitzats: les relacions laborals van sorgir sobre una base local o sectorial i es van consolidar després de la Segona Guerra Mundial (1945) dins d'un marc institucional nacional
  - Polítiques keynesianes de postguerra
  - Centralitat de la demanda
  - Intervenció de l'estat en la planificació
  - Impuls d'una política orientada cap a la plena ocupació
  - Rellevància dels processos de negociació col·lectiva de les condicions salarials



## Sistemes de relaciones laborals: característiques singulars, diversitat de models

### Trets comuns

- S'accepta que el mercat laboral ha de ser regulat socialment
- Les negociacions col·lectives són un dispositiu desitjable per a donar «veu» a la patronal i a les organitzacions de treballadors/es
- Les entitats de representació col·lectiva (sindicats i associacions empresarials) són institucions legítimes que compten amb reconeixement públic

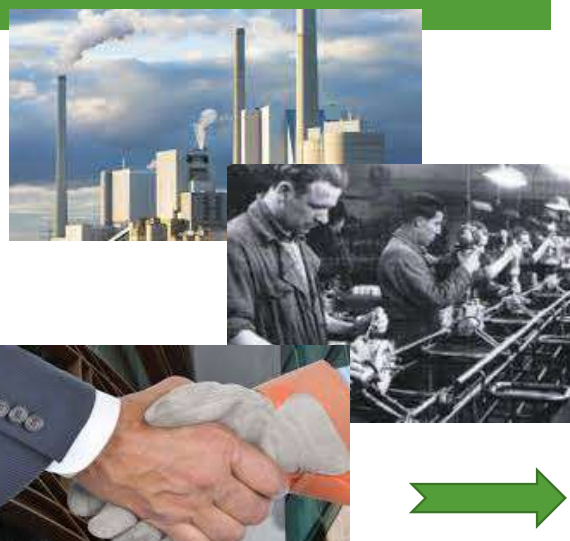


### Diferències substancials

- El grau en què les condicions d'ocupació i les negociacions col·lectives es regulen per llei
- L'existència o absència d'estructures de representació en el centre de treball, diferenciades dels sindicats
- El pes relatiu de l'antagonisme en les relacions entre empresa i treball; és a dir, del conflicte

## Consolidació del «capitalisme organitzat» / I

- Estabilitat relativa del lloc de treball, grans fàbriques, homes, condicions macroeconòmiques d'ocupació «quasi total», suports legals
- Demanda estable o expansió de productes clau i limitacions institucionals per a controlar i pal·liar els efectes de la competència internacional entre empreses i entre economies nacionalment organitzades
- El funcionament de les economies és vist com a interessant per a tots els sectors (o classes) socials d'una nació i implicar-los: «capitalisme organitzat»



## Consolidació del «capitalisme organitzat» /2

- «Capitalismo organitzat»
- Reconeixement dels sindicats com a actors centrals en els sistemes nacionals de regulació d'ocupació.
- Els sindicats ja no es posicionen únicament com a organitzacions hostils a la manera de producció capitalista, sinó que despleguen pràctiques relacionades amb el progrés de l'economia nacional
- Obertura i major transparència de les relacions productives per a els/as treballadors/as
- Innovació tecnològica, reorganització laboral i les pròpies relacions laborals mateixes pot ser negociats



## Les grans companyies abans de la crisi dels 70

- Part d'aquestes companyies -les més antigues-, integrades a través dels convenis col·lectius d'empresa respectant les normes
- Les gerències activen dispositius per a augmentar la productivitat
- Els treballadors i les seues organitzacions els accepten a canvi de millores salarials
- Condicions laborals dures: llargues jornades, intensos ritmes per a tasques monòtones
- El problema ocasionat per la presència de multinacionals estrangeres és reduït (i específic) per als sindicats (i l'estat).
  - Com encaixar-les dins d'uns sistemes nacionals amb negociació i acord sectorial o superior, per a què les condicions d'ocupació i treball no queden per davall





## El «capitalisme organitzat» hui

- Desafiat, soscavat i alterat a partir de la crisi econòmica dels 70
- Profunda reestructuració de l'economia inspirada pels principis neoliberals
- Afecta el seu funcionament a tots els nivells: empresa, nacional i planetari



### Globalització

- Canvis en les estructures empresarials, en els processos i en les relacions laborals i en la composició de la mà d'obra
- Concentració i centralització transnacional del capital
- Creació de grans corporacions: fusions o d'adquisicions d'empreses, increment i acceleració de la inversió externa entre països

### «Eurocompanyies»

The World's Largest Public Companies by Co  
European Companies' Market Values



Despleguen la seua activitat productiva en nombrosos països, per a controlar millor els mercats dels seus productes, promoure estratègies d'ocupació i gestió de mà d'obra per a defugir les limitacions dels sistemes de relacions laborals per a satisfer millor els seus interessos a cada moment

## Sistemes de relacions laborals a partir dels 80 / I

- Pèrdua d'interés de les companyies multinacionals per a romandre dins dels sistemes de relacions laborals (i respectar-los)

Les grans companyies (nacionals i internacionals) abandonen la posició negociadora i integradora en el «partenariat» social per a adoptar una actitud bel·ligerant i dissoluta, i es reorganitzen internament



- Augment de la por al «dúmping social» (real o potencial)
- Regulació col·lectiva soscavada
- Empitjorament de les relacions laborals
- Soscaven normes substantives conquistades pel moviment obrer





## Sistemes de relacions laborals a partir dels 80 /2

### Augment de la por al «dúmping social» (real o potencial)

- Desplaçament de la producció des dels països amb alts salaris i normes laborals estrictes cap a uns altres en què els costos són més baixos i els reglaments laborals més laxos



### Regulació col·lectiva soscavada

- Amenaça del desplaçament com a factor disciplinari en les negociacions col·lectives per a canviar les formes d'organització i retribució, de manera que la productivitat cresca per damunt dels salaris
- Soscaven les formes de regulació col·lectiva existents als països, on un dels principals instruments era el conveni col·lectiu sectorial



## Sistemes de relacions laborals a partir dels 80 /3

### Empitjorament de les relacions laborals

- La reorganització interna repercuteix en les negociacions laborals: les oficines centrals concedeixen una certa autonomia de gestió productiva a les unitats locals (encara que control financer i estructuració global) en la qual es difonen les pràctiques organitzatives més beneficioses
- Pressió sobre les maneres d'organitzar la producció localment: ordenació del temps de treball, divisió del treball i assignació de les tasques, retribució, etc.
  - P. ex. jornades menys rígides, major flexibilitat funcional, major mobilitat horitzontal

### Soscaven normes substantives conquistades pel moviment obrer

- Menyspreu de les condicions per a els/as treballadors/as, i de les fràgils pràctiques de les seues organitzacions
- Fan inoperants les pràctiques de la negociació col·lectiva, reducció de la seua capacitat d'influència vs. augmenta la de l'empresariat



## Sistemes de relacions laborals a partir dels 80 /4

### ■ Factors

- **Extensió d'aquestes pràctiques a empreses més xicotetes**
  - Subcontractes de part de l'activitat productiva, costos i terminis inferiors
- **Major pressió davant forta competència econòmica**
  - Es trasllada a les regles que regulen les condicions laborals de les plantilles (poc organitzades i amb poca capacitat de pressió en les PIME)
- **Interacció amb la dinàmica que promou el capital financer**
  - Liberalització dels mercats internacionals de capital i de divises, acceleració de les transaccions, per les TIC i la seua desregulació
  - Inestabilitat -real o potencial- de l'economia productiva
    - Forta volatilitat dels capitals, fluctuacions dels valors de les accions o de les divises nacionals, impossibles de predir

## Com s'ha intentat afrontar aquesta volatilitat

- **Projecte d'Unió Econòmica i Monetària de la Unió Europea**
  - Tots els governs que participen adopten un règim monetari similar -l'euro- i respecten els «criteris de convergència» de Maastricht
    - P. ex. que el dèficit públic no supere el 3% del PIB
  - Han de desfer-se d'empreses del sector públic per a minimitzar el dèficit i restriccions sobre les prestacions socials i sobre l'oferta d'ocupació pública
- **Nova clivella dels principis del partenariat social**
  - Conseqüències: reactivació dels conflictes industrials i de les protestes socials



## Conseqüències per a les relacions laborals

- **Mercats:** Caràcter marcadament plurinacional  
Creixent competitivitat internacional en els mercats dels productes
- **Empreses:** Decisions de trasllats per part de les multinacionals
- **Govern:** Imposició externa de limitacions polítiques sobre l'acció dels governs
  - Restriccions sobre els dèficits pressupostaris
  - Limiten la despesa pública, congelen/reduïen les polítiques de benestar o l'ocupació pública

### Relacions laborals



Restriccions al desenvolupament i el sentit de les relacions laborals a nivell nacional

## Ideologia de la liberalització / I

LIBERALIZACIÓN



- Imbuïda de trets ideològics
  - Traducció del discurs ideològic en l'àmbit econòmic
- Però, només és una manera de regular, entre altres
- Intensificació de la pressió del mercat
- Requereix un increment de la intervenció coercitiva

## Ideologia de la liberalització /2

- **Imbuïda de trets ideològics** (igual que la de globalització)
  - Fa referència a l'acció (i/o a aquest efecte) de fer liberal a algú o a alguna cosa
  - **Traducció del discurs ideològic en l'àmbit econòmic**
    - La acció dels individus (perseguint els seus propis interessos privats) sense cap mena de restriccions institucionals o normatives col·lectives garanteix una producció òptima al mínim cost possible
    - Liberalitzar = una alternativa superior a la de regular socialment
- **Però, només és una manera de regular, entre altres**, utilitzada per a reformular la regulació
  - Lleva algunes de les prescripcions (des-regular) que afavoreixen la part social, la feble
  - Introdueix altres (re-regular) que afavoreixen la part econòmica, la forta
- **Requereix una intensificació de la intervenció coercitiva** dels poders de l'estat
  - Reformes de l'Estatut dels Treballadors en l'estat espanyol, regulació repressiva després del colp militar del 1973 a Xile, regulació de la protesta laboral a la Gran Bretanya en els 80
  - Llei orgànica 4/2015, de 30 de març, de protecció de la seguretat ciutadana (Llei Mordassa) després de les reformes laborals de 2010 i, sobretot, de 2012



## Ideologia de la liberalització /3

- **La intensificació de la pressió del mercat**
  - (hegemonia de la racionalitat econòmica liberal)
  - No estableix un règim econòmic basat només en comportaments individualitzats
- Estableix una nova correlació de forces entre les classes socials, que s'inclina cada vegada més a favor dels que posseeixen els mitjans de producció
- Reconfigura la capacitat de control de la producció de les classes:
  - Intervencions en l'àmbit normatiu que confereixen més poder i control a un dels actors econòmics, mentre ho arrabassen a l'altre
  - Un augment de la capacitat de les multinacionals per a establir règims específics en cada factoria
  - Autonomia dels bancs centrals i institucions financeres, que imposen disciplines difícilment compatibles amb la protecció social i del partenariat social







## Problemes prioritaris d'estudi en l'àmbit de les relacions laborals

### ■ Agenda d'estudi de les relacions laborals

- L'impacte de la liberalització econòmica europea sobre institucions nacionals de relacions laborals i les condicions d'ocupació derivades
- L'efecte pràctic de les mesures de regulació social a escala supranacional (europea) en els diferents països
- L'evolució de les institucions supranacionals del sindicalisme en aquesta escala (organització i acció)



**CEOE**  
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

**CEPYME**  
CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

**CCOO**



## Bloc II.- PERSPECTIVES TEÒRIQUES en l'ESTUDI de les RELACIONS LABORALS

### Tema 2. Els “PRIMERS TEMPS” de les RELACIONS LABORALS: EMERGÈNCIA d'una PREOCUPACIÓ

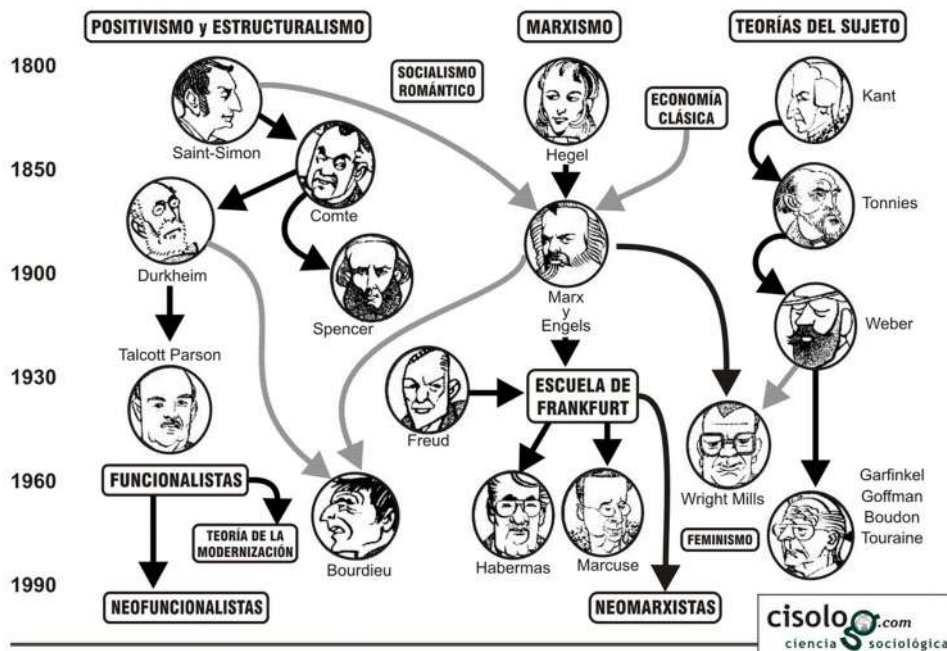
- 2.1. La producció sindical de dispositius reguladors (la negociació col·lectiva) i el desenvolupament de la democràcia: els Webb (Manual SRL, pàg. 41-44).
- 2.2. Les primeres reflexions sobre les relacions laborals als Estats Units: la Universitat de Wisconsin. Els orígens de l'institucionalisme: John Commons (Manual SRL, pàg. 45-46).
- 2.3. El constitucionalisme industrial de Karl Korsch: una mirada centreeuropea (Manual SRL, pàg. 47-50).
- 2.4. El socialisme jurídic i altres corrents. Qüestió social i intervenció reguladora de l'estat (Manual SRL, pàg. 50 – 52).

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social

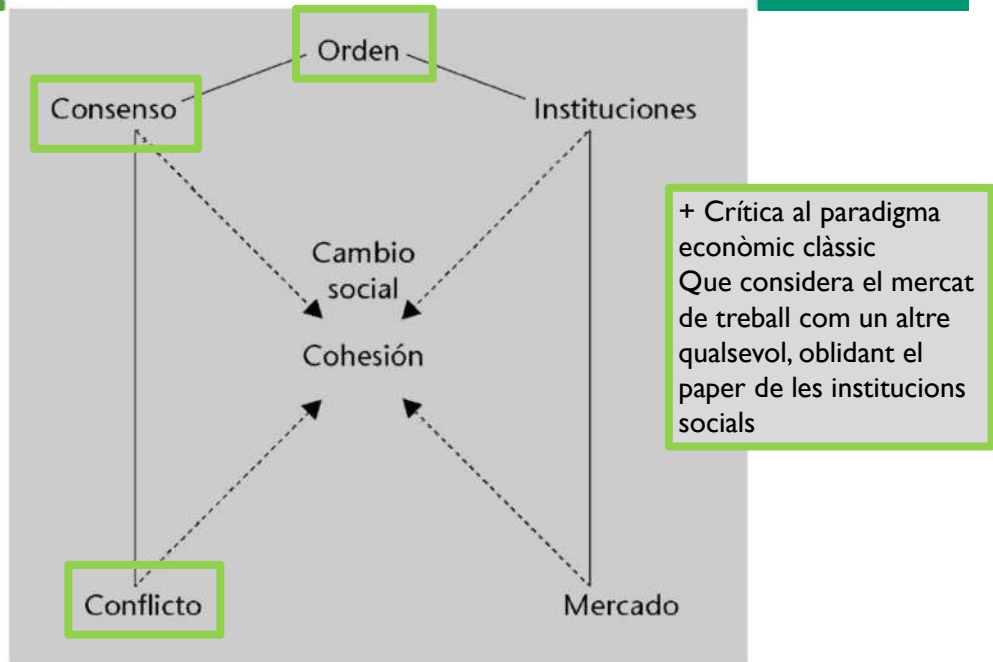


#### Esquema gràfic de las diferentes corrientes de la Teoría Sociológica





**Figura 1.** Ejes del debate teórico



**Tabla 1.** Etapas de las relaciones laborales

<p>Orígenes de los sistemas de relaciones laborales 1870-1914</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Etapa del capitalismo salvaje.</li> <li>• Disolución de las instituciones de solidaridad tradicional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En este periodo se sitúa la obra de los autores clásicos de la sociología (Marx, Durkheim, Weber).</li> </ul>
<p>Periodo de entreguerras 1919- 1939</p> <p>Webbs, Commons, Korsch</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencia del tripartismo y reconocimiento del derecho de negociación en algunos países. *Korsch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emergencia de una teoría específica (escuela de Oxford, escuela de Wisconsin, escuela de relaciones humanas).</li> </ul>
<p>Periodo de posguerra 1950 en adelante</p> <p>Dunlop, Walton i McKersie, Hyman, Braverman</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fordismo: expansión de la producción y consumo de masas.</li> <li>• Institucionalización de las relaciones laborales.</li> <li>• Extensión de los derechos de ciudadanía.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidación de la teoría de las relaciones laborales: sistema de relaciones laborales; neofuncionalismo; neomarxismo; neocorporatismo e interaccionismo.</li> </ul>

**Tabla 2.** Resumen del periodo de emergencia de la teoría, 1920-1950

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Escuela de Oxford	Alan Fox, Alan Flanders, Hugh Clegg,  Otto Kahn-Freund	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglamentación</li> <li>• Regulación conjunta</li> <li>• Autonomía de las partes</li> <li>• Derecho vivo</li> </ul>
Escuela de Wisconsin	J.R. Commons, Selig Perlman	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones</li> <li>• sociales/mercado</li> <li>• Sindicalismo</li> </ul>
Escuela de relaciones humanas	Elton Mayo, J.L. Moreno, Roethlisberger y Dickson	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integración, participación, grupos informales, valores compartidos, intereses comunes</li> </ul>

**Marc contextual del sorgiment disciplina: auge del tripartisme, el reconeixement dels sindicats i els drets de negociació col·lectiva**

**+ Webbs, Korsch**

- 
- La producció sindical de dispositius reguladors (la negociació col·lectiva) i el desenvolupament de la democràcia: **Sidney i Beatrice Webb**



---

## Sidney i Beatrice Webb

- Estudis més coneguts i significatius sobre relacions laborals
  - *Història del sindicalisme*
  - *La democràcia industrial*
- Atenció
  - Estudi sistemàtic del sindicalisme mitjançant la documentació i l'observació del funcionament d'institucions i protagonistes
- Perfil
  - **Institucionalistes** = examen exhaustiu de l'estructura i la funció de la institució social en si mateixa



**Aclariment!**



## INSTITUCIONS

Constructes socials que comporten programes d'acció permanents i estables basats en regles obligatòries que freqüentment tenen un fonament legal i poden estar subjectes a mediació judicial de tercers. Proporcionen una estructura per a l'acció promoguda pels actors amb interessos particulars i de vegades divergents



Continuem...

## Resultats

- Encunyen el terme "negociació col·lectiva" (*collective bargaining*)
  - Constitueix una nova lògica de l'acció sindical = regla (regulació) comuna (*common rule*)
- Retrat tipus i model del negociador de la regla comuna
- Anàlisi compromesa
- Defineixen sociològicament l'acció col·lectiva



- **Exposen els dispositius reguladors produïts pel moviment obrer**



- **Relació amb la democràcia**



## Aspectes centrals i context



### ■ Democràcia

- Sistema per a previndre la concentració en un sol individu o en una sola classe, el motor d'opressió

### ■ Sindicalisme: paper fonamental dins del sistema

- **Objectiu fonamental** = regulació deliberada per a salvaguardar els treballadors dels efectes perversos de la competència econòmica quan la industrialització i l'expansió del comerç donen als mals de la competència no regulada a tot el planeta



### ■ El sindicalisme contribueix directament a la imposició de la democràcia en els tallers, a més de a la seua extensió sobre el conjunt de l'economia

- Els Webb consideren que les societats progressen irremeiablement mitjançant la industrialització, la urbanització i la democratització.

Dispositius reguladors que ha produït el moviment obrer:  
mecanismes d'extensió de la democràcia



### ■ Assegurança mutua



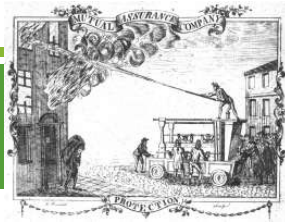
### ■ Convenis col·lectius



### ■ Reglamentació per via legal

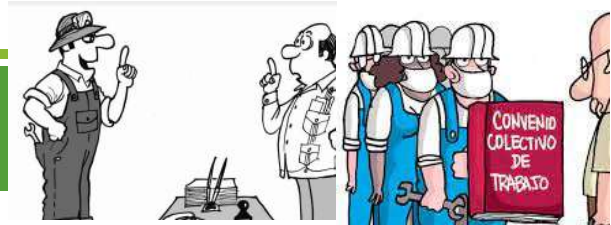


## ASSEGURANCES MÚTUES



- **Garanteixen la cobertura de determinats riscos (accidents laborals, desocupació i altres) i poden permetre als treballadors la millora de les condicions de treball i d'ocupació.**
- **Objectiu dels sindicats**
  - Autoajuda corporativa: «millorar la posició dels afiliats»
- **Per a aconseguir-ho** = diversos els dispositius reguladors al llarg del temps = **Assegurances mutues**
  - Provisió d'un fons comú per a assegurar-se contra les baixes o pel seu manteniment
  - Produït pels treballadors i s'exerceix sobre ells mateixos
  - Dos tipus diferents d'ajudes:
    - **Mútua:** baixes per raons físiques o personals, com malaltia, accident
    - **Desocupació:** paralització dels ingressos per dificultat per a trobar treball

## CONVENIS COL·LECTIUS



- Fonamentals en la regularització laboral
- *Funció defensiva + via per a negociar regles de fixació dels salaris, jornada i altres matèries*
- Dues situacions en el món laboral
  - Les que són pròpies dels oficis desorganitzats, amb treballadors individuals que han d'acceptar o rebutjar les condicions que l'empresari els ofereix
    - Estat de necessitat que els porta a acceptar l'ocupació a qualsevol preu vs. oficis
  - Quan un grup de treballadors es posa d'acord i envia representants a negociar en nom d'ells
    - La seua posició canvia immediatament: es pot establir en un únic acord amb el quals són contractats tots els treballadors d'un grup/classe
    - El conveni col·lectiu impedeix a l'empresari que traga avantatges del foment de la competència entre treballadors
- Producte de la voluntat col·lectiva dels treballadors
  - **Només des del sindicalisme** es pot aportar els **dispositius** necessaris per a la seua aplicació: aconseguir una regla (reglamentació) comuna que s'estenga per tots
  - **Només el sindicat** pot aportar la **maquinària** necessària per a interpretar automàticament l'acord general i revisar-lo pacíficament



## LA PROMULGACIÓ (LEGISLACIÓ) PARLAMENTÀRIA



- **La via política serveix per a generalitzar la protecció i la millora de les condicions de l'ocupació**
- Es desenvolupa a mesura que augmenta la participació dels assalariats en la vida política i creix la influència de les seues organitzacions
- Cada nova regulació legal = lluita prolongada i incerta
- Però, la regulació legal que ix satisfà més plenament les aspiracions sindicals de permanència i universalitat que qualsevol altre dispositiu

**BOE**  
LEGISLACIÓN CONSOLIDADA

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social  
BOE Núm. 75, de 29 de marzo de 1995  
Referencia: BOE-A-1995-7730

## RELACIÓ AMB LA CONFIGURACIÓ DE LA DEMOCRÀCIA



- La pròpia concepció de la democràcia s'ha d'estendre a l'àmbit productiu i a les relacions que tenen lloc
  - El poder incontrolat dels propietaris dels mitjans de producció (l'autocràcia econòmica) = pèrdua de llibertat molt més nítida que la jurisdicció oficial del magistrat o el govern dels reis
- Per aqueix motiu:
  - Importància de protestes per a reivindicar uns certs drets laborals com el d'associació
  - Conveniència social de reformar un sistema d'limitada competència individual per un altre de regulació col·lectiva
- Els sindicats i determinades pràctiques que duen a terme = la seua pròpia democràcia dins de l'estat.



**Aclariment!**



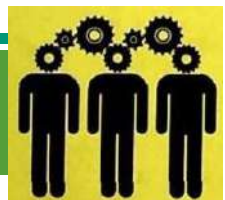
## DEMOCRÀCIA INDUSTRIAL

“L'exercici del poder pels treballadors o dels seus representants sobre la presa de decisions en el lloc de treball i la capacitat per a modificar la distribució de poder en l'empresa” (Poole et al. 2001:491).

Poole, M.; Landsbury, R.; Wailes, N. (2001). "A comparative analysis of Developments in Industrial Democracy". *Industrial Relations*, vol. 40; 3, pp. 490-525.



**Aclariment!**



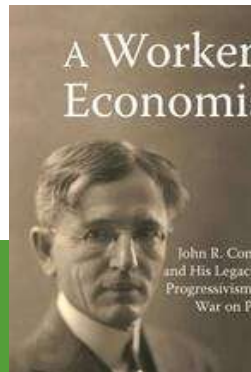
## DEMOCRÀCIA INDUSTRIAL: FORMES

- *Autogestió dels llocs de treball i de l'empresa*
  - *Procediments cooperatius en l'organització del treball*
  - *Codeterminació*
  - *Comitès d'empresa com a òrgans d'informació, consulta i negociació*
  - *Odesprés de formes de control sindical sobre els resultats econòmics de l'empresa*
- 
- *El desenvolupament de la Democràcia Industrial no sols és el resultat d'una relació de poder entre capital i treball, entre empreses i sindicats; sinó també depèn de:*
  - *El marc legal*
  - *Las forces polítiques*
  - *La cultura*
  - *Els models de relacions laborals*



- 
- Les primeres reflexions sobre les relacions laborals als EUA: la Universitat de Wisconsin

- **John Commons**



---

## LA UNIVERSITAT DE WISCONSIN JOHN COMMONS



- Trets genèrics que caracteritzen aquestes primeres intervencions
  - Revolta contra l'esterilitat de la teoria econòmica clàssica per a tractar problemes de l'ocupació
  - Voluntat reformista per a legitimar el sindicalisme i proposar algunes reformes locals
  - Desig de construir una teoria del moviment sindical alternativa a la del marxisme

## LEGISLACIÓ LABORAL, ASSOCIACIONISME I MERCAT SEGONS COMMONS



- Mostra com la pràctica obrera i l'acció col·lectiva produeixen les normes regulant les activitats laborals i establint els conflictes d'interessos, encara que en un context diferent



- Perfil: Institucionalista

- Importància al col·lectiu (l'institucional) davant la insatisfacció que li produeix la lògica individualista que fonda(menta) els estudis de la relació d'ocupació
- Influit pels Webb vs. Commons no és socialista, ni sent especial simpatia per les formes d'acció obrera (vagues, manifestacions, revolucions)
- Capitalisme raonable i popular que sàpia anar amb compte del sindicalisme
  - Sindicats: paper institucional i regulador del mercat de treball

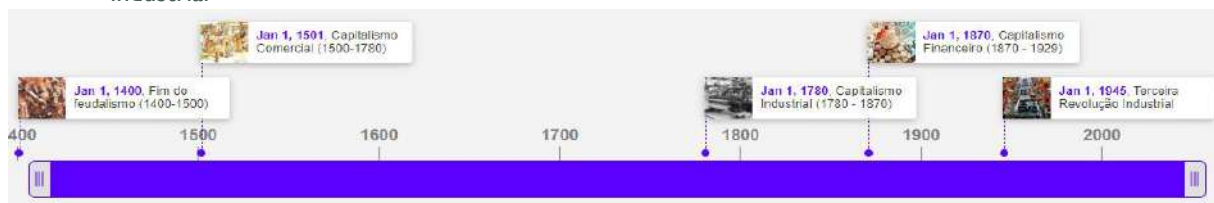
## CONTEXT DE LA SEUA EXPLICACIÓ

- Context econòmic dels seus estudis sobre el moviment obrer

- Presidit per la lògica del desenvolupament d'un sistema econòmic que recorre successives etapes (comercial, empresarial i financera)

- Relació entre economia i societat

- Evolució de la divisió de funcions econòmiques i les relacions socials corresponents
- La irrupció successiva de les figures del comerciant, l'empresari, el treballador i el consumidor són **font de conflicte**
- Constitució de les organitzacions representatives d'interessos col·lectius, abans de la revolució industrial



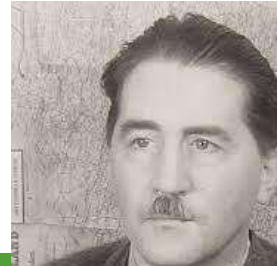
## NORMALITZACIÓ LABORAL I CONFIGURACIÓ DE LES ORGANITZACIONS

- *Objectiu: fonaments jurídics del capitalisme, l'origen variat de les fonts reguladores del dret*
- *Importància de l'estructura institucional en les relacions treballadors-empresaris*
  - *Les estructures institucionals, les lleis, les tradicions i els costums exerceixen una pressió independent sobre les condicions d'elecció i actuació dels actors i dels individus*
- *Aquest efecte condicionador de les institucions també s'exerceix sobre el mercat (vs. teoria econòmica neoclàssica)*
- **Pressió competitiva d'un mercat** que s'eixampla des d'una escala familiar i local fins a una altra mundial = **tensions i innovacions**



## ■ El constitucionalisme industrial: una mirada centreeuropea

### ■ Karl Korsch



## SUPÒSITS DEL «CONSTITUCIONALISME INDUSTRIAL»



- Examina històricament com els treballadors aconseguen els drets de cogestió en la comunitat de treball.
  - Com s'ha mantingut la lluita dels treballadors a favor de la seua intervenció i cogestió en les relacions d'ocupació i en la totalitat de l'activitat humana
- Els fonaments de la societat humana es troben en:
  - La història de la lluita de classes
    - La història del desenvolupament i creixement de la llibertat humana
- Quan reivindiquen la seua intervenció i cogestió en la configuració de la relació salarial, els treballadors fan davant els capitalistes el mateix que aquests van fer davant els estaments privilegiats de l'Antic Règim



## DRETS DELS TREBALLADORS PER A INTERVINDRE EN LES RELACIONS D'OCUPACIÓ I COGESTIONARLES



- Tres tipus de drets que reconeixen uns altres tantes formes d'intervenció i cogestió dels treballadors:
  - Ciutadans de l'estat -drets ciutadans-
  - Propietaris i venedors de la mercaderia força de treball -drets sindicals-
  - Pertanyents a l'empresa -drets de participació i representació-



- Són tipus d'intervenció que s'inscriuen en un mateix procés, encara que s'aconseguisquen en temps diferents
- **Limiten la plena discrecionalitat de l'empresari** a les llibertats d'empresa i de contracte de treball.

## DRETS DELS TREBALLADORS PER A INTERVINDRE EN LES RELACIONS D'OCUPACIÓ.

Qui / en tant què	Tipus de drets	Formes d'intervenció i cogestió dels treballadors	Límits a la discrecionalitat de l'empresariat
Ciutadans de l'estat	<b>drets ciutadans</b>	intervenció normativa de l'estat	legislació polític-laboral
Propietaris de la mercaderia força de treball	<b>drets sindicals</b>	conflicte i negociació	reconeixement sindical i vaga
Integrants de l'empresa	<b>drets de participació i representació</b>	comissions, comitès	reconeixement com a subjectes participants





## DRETS CIUTADANS (EN L'ÀMBIT DE LA PRODUCCIÓ)



- Primera **limitació: intervenció normativa de l'estat**
- En legislació polític-laboral influeixen: treballadors + funcionaris -> **democratització**
  - La classe dominant ha de fer concessions per necessitat -> pressió
- Treballadors aconseguixen **indirectament, com a ciutadans** el dret d'intervenció i cogestió en la vida econòmica de la comunitat
- Principals fites
  - Prohibició del treball infantil, inspecció estatal, limitació de la jornada laboral, reconeixement del salari mínim, etc.

## DRETS SINDICALS



- **Limitació de l'empresariat per sindicats, lluites i negociacions** dutes a terme per a habilitar el dret de cogestió de les condicions de treball
- **Diferents estadis**
  - Conflictes aïllats entre treballadors o grups de treballadors sense moviment independent i estable
  - Apareixen les primeres associacions en forma de federacions sindicals
  - Els empresaris i l'estat reconeixen formalment les organitzacions dels treballadors
- Principals moments en el reconeixement sindical
  - Prohibició estricta
  - Despenalització de l'organització sindical i de la vaga
  - Reconeixement de la pràctica d'una i de l'altra, formació dels sindicats



## DRETS DE PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ EN LES EMPRESES



- **Limitació de l'empresariat per...**
- **Conquesta de drets dels treballadors** en qualitat de membres productius dins de la comunitat econòmica basada en el treball en comú
- **Reconeixement com a subjectes participants** = dret a ser escoltats en alguns assumptes
- **Primer pas cap a la democràcia industrial**
- **Però** el seu **reconeixement legal no es correspon amb les exigències democràtiques** efectuades d'una banda dels treballadors
- De tota manera, **ni llavors, ni després, serà entès, ni respectat**, el sentit genuí d'aquests drets,
- **Fets més importants** que han seguit aquests drets de participació:
  - creació de comissions o comitès de fàbrica , redacció obligatòria de reglaments fabrils, etc.

---

## ■ Espanya: el socialisme jurídic

---

### ESPANYA: EL SOCIALISME JURÍDIC

- Finals del segle XIX: **part del moviment** obrer intervé en la política, dins de la **legalitat**
- **Reformes** de caire laboral i social
- Una tendència d'aquesta part: **associen les reformes legislatives amb el socialisme**
- **Dos grans corrents intel·lectuals**
  - **Liberal-reformista** 
  - Socialista moderada
- Tema central: la **qüestió social**
  - Més ampli que la qüestió «obrera» i que l'estrictament laboral
  - En el conflicte entre capitalistes i treballadors: escàs control que tenen els segons sobre les relacions de producció capitalista

## CORRENT LIBERAL-REFORMISTA

- **Objectiu:** canviar la realitat social i política
  - **Fórmules:** àmbit jurídic, si bé mètode positiu experimental sociològic
  - Reformar la societat mitjançant una **intervenció legislativa de l'estat**
  - **Integrar els conflictes** socials i a la materialització dels principis de justícia social.
- 
- Adolfo Posada
  - Manuel de Sales i Ferré



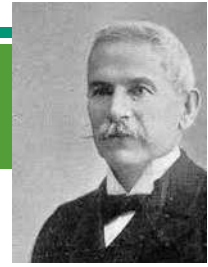
## ADOLFO POSADA



- Socialisme no marxista, «harmonia d'interessos»
- Política d'acció social: **intervenció del poder públic**
- Legislació social dirigida a **millorar la condició econòmica, jurídica i social dels desfavorits** i reduir les causes de la desigualtat
- Reconeix les institucions de mediació, els sindicats

---

## MANUEL DE SALES I FERRÉ



- Socialisme d'estat
  - Resoldre les tensions de la societat capitalista mitjançant un programa de **reformes socials progressives**
  - Mesures en matèria de **dret social, més enllà dels estrictament laborals**
    - Segur de desocupació, protecció davant la malaltia, segur d'invalidesa
  - Aliança de les forces de la cultura i del treball
  - Protagonisme de capes mitjanes i els treballadors
-

## Bloc II.- PERSPECTIVES TEÒRIQUES en l'ESTUDI de les RELACIONS LABORALS

### Tema 3.- Els BONS TEMPS de les RELACIONS LABORALS: la CONFORMACIÓ d'una DISCIPLINA ACADÈMICA (la TEORIES FUNCIONALISTA, MARXISTA i INTERACCIÓ)

- 3.1 El prisma funcionalista: els sistemes de relacions industrials (Manual SRL, pàg. 64-68).
- 3.2. La perspectiva de la inter(acció) (Manual SRL, pàg. 74-75).
- 3.3. L'enfocament marxista: Els processos del control de les relacions d'ocupació (Manual SRL, pàg. 76 - 81).

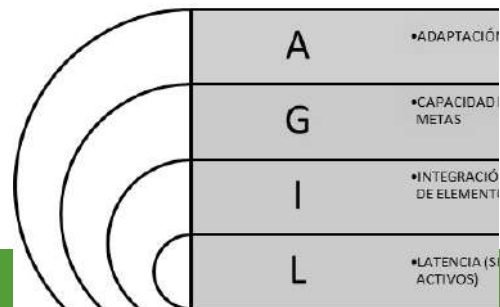


## AUTORS

Corrientes	Principales autores	Conceptos centrales
Estructural-funcionalismo	Talcott Parsons. John T. Dunlop. Críticos funcionalistas: Lewis Coser; John Rex.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistema.</li> <li>• Subsistema económico.</li> <li>• Subsistema relaciones laborales.</li> <li>• Orden, equilibrio, estabilidad.</li> <li>• Red de normas.</li> <li>• Reglas de procedimiento.</li> <li>• Reglas sustantivas.</li> <li>• Institucionalización del conflicto.</li> </ul>
Neomarxista	Harry Braverman; Richard Hyman; P.K. Edwards; Hugh Schullion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto estructural.</li> <li>• Propiedad, poder, relaciones.</li> <li>• asimétricas capital/trabajo.</li> <li>• Conflicto/pacto.</li> </ul>
Teoría de la regulación	Aglietta; Boyer, Coriat y otros.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflicto permanente.</li> <li>• Pacto temporal.</li> <li>• Regulación salarial fordista.</li> </ul>
Neocorporatismo	P. Schmitter, P. Kazanstein; Colin Crouch; W. Streeck; S. Berger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominación legítimo-racional.</li> <li>• Acción concertada.</li> <li>• Control reivindicaciones.</li> <li>• Grupos de intereses.</li> <li>• Armonización intereses.</li> <li>• Mediación y gobernabilidad.</li> </ul>
Interaccionismo	Simmel, Mead, Walton, McKersie, Stevens	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de negociación.</li> <li>• Subprocesos de negociación.</li> <li>• Teoría de juegos</li> </ul>



### ■ 3.1. El prisma funcionalista: els sistemes de relacions industrials



#### EL PRISMA FUNCIONALISTA: ELS SISTEMES DE RELACIONS INDUSTRIALS (JOHN T. DUNLOP)



- Secretari de Treball amb el govern de Ford a mitjan dels anys setanta
- Mediator en conflictes laborals en l'agricultura, la construcció, la indústria tèxtil o l'Administració
- Llibre: *Sistemas de relaciones Industrials* (1958)
- Proporciona una teoria general
- Analitza el funcionament dels **sistemes** que les conformen, tenint en compte que:
  - Independentment de la seua mesura, posseeixen unes certes estructures i propietats comunes
  - Estan subjectes i responen a determinades influències



## ENTORN DE LES RELACIONS LABORALS / «INDUSTRIALS»



- Base: **tesi de la convergència**
  - El món camina irreversiblement cap a la **industrialització**
- Tota comunitat que s'industrialitza produeix obrers i empresaris i entre els uns i els altres es produeix un entramat de relacions
  - No són independents de l'acció de l'Estat
- **Relacions industrials**, definides «com el complex d'interaccions entre empresaris, obrers i organismes del govern» regulades per normes
- **Ho entén de manera sistèmica**
  - Un **sistema** = una unitat, un cos compost de parts de manera que els canvis en algunes d'aquestes parts afecten la resta



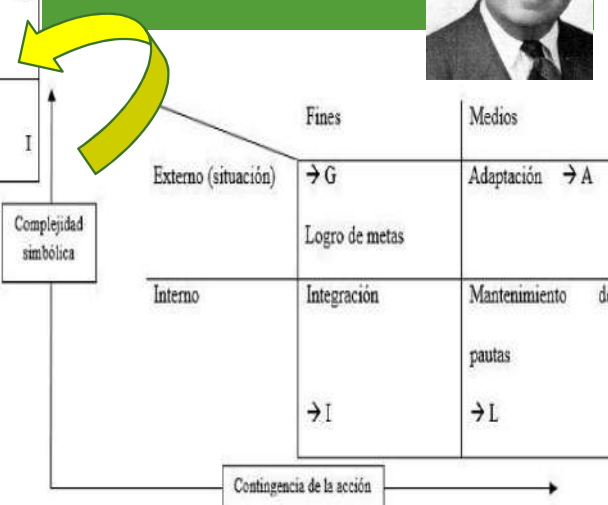
## FUNCIONALISME ESTRUCTURAL (TALCOTT PARSONS)



### ■ Esquema (AGIL)

A	Economia	G
	Política	
	Sistema fiduciari	Comunidad Societal
L		I

- **Adaptació a l'entorn i de l'entorn a les seues necessitats**
- **Goal** – Capacitat per a aconseguir metes
- **Integració** entre els seus components i la resta (AGL)
- **Latència** – Manteniment de patrons i pautes culturals

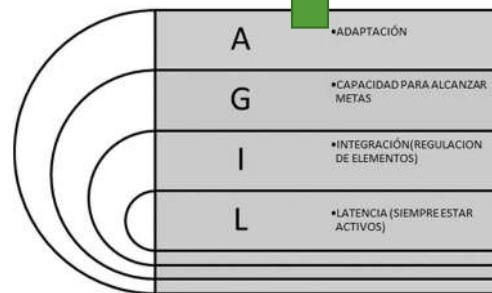


## 4 SUBSISTEMES (QUE IXEN DE AGIL)



- **Econòmic**
- (A) Adapta la societat a l'entorn mitjançant el treball, producció i distribució
- **Polític**
- (G) Cerca l'assoliment de metes
- **Societal**
- (I) Integra la societat com un tot
- **Fiduciari**
- (L) Transmet cultures, normes i valors

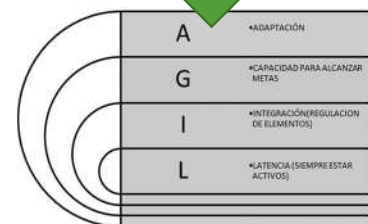
A	Economía	Política	G
L	Sistema fiduciario	Comunidad Social	I



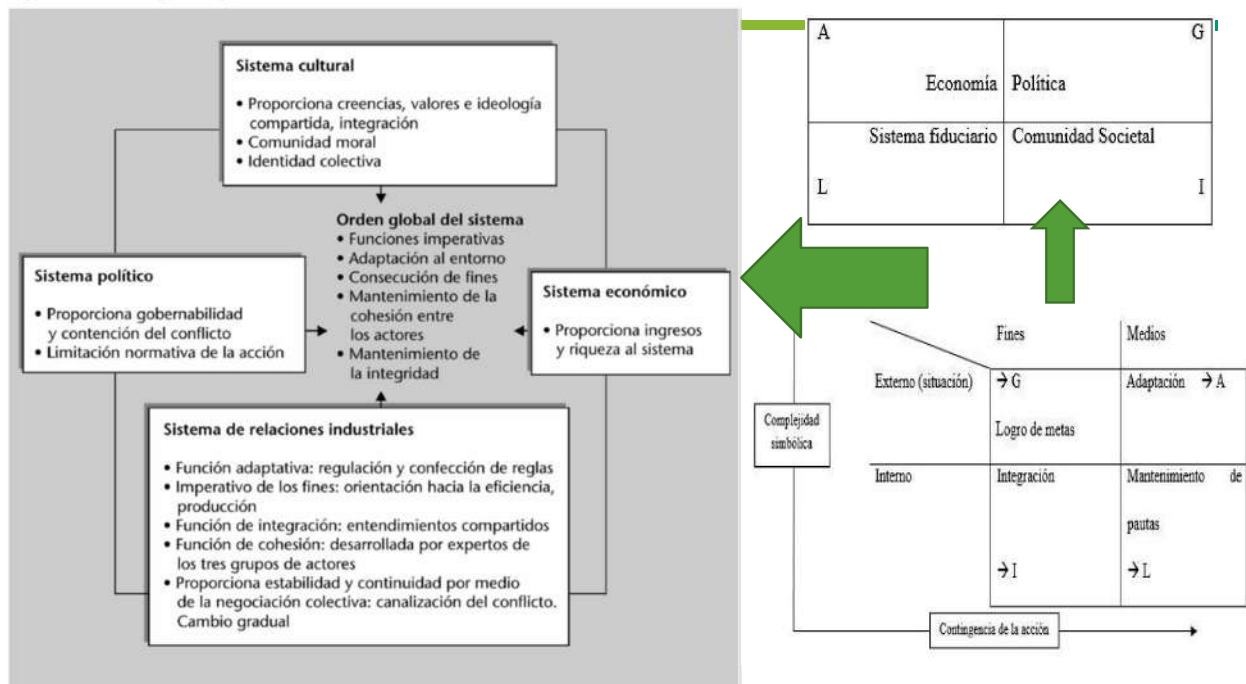
## LES FUNCIONS AGIL EN LES RELACIONS INDUSTRIALS



- **Adaptativa**
- Processos de regulació i confecció de regles
- **Imperatiu dels fins**
- Les jerarquies orienten l'acció cap a l'eficiència de la producció
- **D'integració**
- La ideologia comuna del sistema i els enteniments compartits
- **De cohesió social**
- Exercida pels experts dels tres actors



**Figura 2.** Sistema general y relaciones industriales en el estructural-funcionalismo.



## ÀREES D'EXPERIÈNCIA QUE DELIMITA DUNLOP

- En l'entramat de **relacions industrials**, estableix **tres àrees d'experiència**
  - Relacions industrials **dins d'una empresa, indústria** o qualsevol altre segment d'un país, que permet comparacions entre els esmentats àmbits
  - Relacions industrials **dins del conjunt d'un país**, que permeten comparacions amb altres països
  - Relacions industrials en el transcurs del **desenvolupament econòmic**



## PRINCIPIS GENERALS DEL (SUB)SISTEMA DE RELACIONS INDUSTRIALS



### La principal funció dels actors

- **El fonament estable de les regles**
- “obligacions i actuacions esperades dels actors socials”
- Drets i deures
- Les regles es negocien i acorden o són resultat dels costums.
- Les regles dels SRI tenen un significat concret i limitat perquè no afecten l'ordre general.

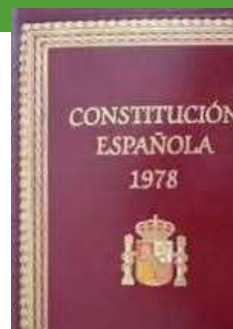


### Tipus de regles (Dunlop)

- **Regles substantives**
- Emmarca les compensacions, obligacions i actuacions dels empleats i engloben les que defineixen drets i deures
- **Regles de procediment**
- Serveixen per a negociar l'establiment de normes concretes de treball
- **Regles per a decidir l'aplicació de normes en situacions concretes**
- Estableixen criteris d'aplicació dels termes acordats i resolen els litigis en la interpretació del pacte

## P. EX. DRETS I DEURES LABORALS RECONEGUTS EN LA CONSTITUCIÓ ESPANYOLA DE 1978

- • Reconeixement de l'Acció Sindical, article 7.
- • Llibertat Sindical, article 28.1.
- • Limitacions de la Llibertat Sindical, article 28.1.
- • Dret de Vaga, article 28.2.
- • Negociació Col·lectiva, article 37.1.
- • Mesures de Conflicte Col·lectiu, article 37.2.
- • Limitacions del Dret de Vaga, article 55.1.
- • Participació dels Treballadors en la Seguretat Social i altres organismes públics, article 129.1.
- • Participació dels treballadors en l'empresa, article 129.2.
- • Participació dels sindicats en la planificació, article 131.2.4



## PROPOSTES DE DUNLOP SOBRE ELS SISTEMES DE RELACIONS INDUSTRIALS / I

- Qualsevol sistema de relacions industrials està format per **tres classes d'actors**: els empresaris i els seus representants, els assalariats i els seus portaveus i els organismes governamentals
- Dona lloc a un **complex de normes procedimentals i substantives** que té com a finalitat governar el centre de treball i la comunitat laboral
- Es fonamenta en una **ideologia compartida** = un conjunt de conviccions acceptades pels actors, que defineixen el seu paper, la seua posició i la seua representació de manera compatible
- *Ideologia compatible amb la ideologia del sistema general*
  - La **ideologia «comuna»** comporta una determinada congruència amb les respectives mirades dels actors
- **Actors, normes i ideologia** estructuren els sistemes de relacions industrials, afectats per l'entorn.



## PROPOSTES DE DUNLOP SOBRE ELS SISTEMES DE RELACIONS INDUSTRIALS / 2

- Unes Relacions Laborals en **sentit ampli i no com un àmbit aïllat**
- **Relaciona** els subsistemes econòmic, industrial i polític **amb el sistema general**
- Fa **participar a l'Estat** juntament amb els empresaris i sindicats
- L'Estat com a institució social reguladora sobre l'economia i el mercat
- Les RR.LL. com a comparació des d'una **doble dimensió (temporal i espacial)**
  - Comparacions en el transcurs temporal del desenvolupament econòmic
  - Comparacions entre països

A	Economia	Política	G
L	Sistema fiduciari	Comunidad Societal	I





## ASPECTES DE L'ENTORN INFLUEIXEN EN LA SEUA CONFIGURACIÓ

### ■ Tres contextos interrelacionats:

#### ■ Tecnològic

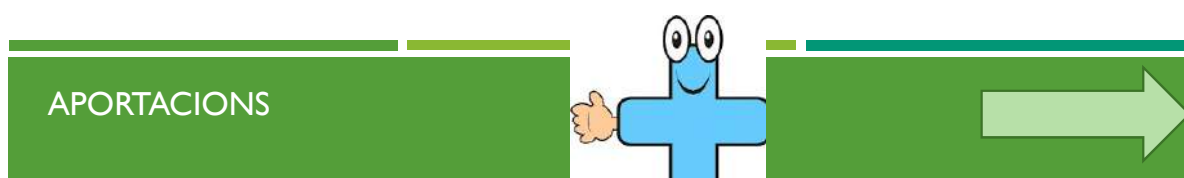
- Les característiques del lloc de treball, el producte o el servei, etc., delimiten la quantitat de força de treball, la seua concentració, la duració de l'ocupació, els nivells d'especialització i d'educació, etc.
- Suposen determinats problemes per als actors, que han de trobar solucions normalitzades

#### ■ Economicofinancer

- Els imperatius dels mercats dels productes influeix en les regles que estableixen els sistemes de relacions industrials:
- La competència internacional, la posició monopolística o subsidiària, influiran en l'estabilitat de la demanda i de l'ocupació, i en els procediments d'interacció entre els actors i en els acords normatius

#### ■ Juridicopolític

- La distribució del poder entre els actors en la societat es reflecteix en el sistema de relacions industrials



- Amplia la mirada en un **sentit més soci-jurídic**: considerar les **normes** que regulen el centre de treball i la comunitat laboral com el **nucli substantiu de les relacions laborals** és difícilment rebutible i suposa un distanciament respecte del focus analític de l'autors que centren l'atenció en els factors que augmenten el rendiment laboral dels treballadors
- La consideració de les **limitacions de caràcter tècnic, econòmic i polític de l'entorn** implica una ruptura amb la concepció de l'empresa com a unitat tancada vàlida en si mateixa per a la seua observació
- Davant una visió restrictiva de l'empresa com a suma d'individus o de grups informals, **reconeix les organitzacions formals** que els agrupen i defensen: dona entrada als sindicats
- Planteja la **importància dels estudis comparats** a fi de superar l'aïllacionisme de les anàlisis nord-americanes

## APORTACIONES (DESTACADES)



*Quan es va publicar la seua obra, es pressuposava que:*

- *El mercat de treball era com un altre mercat qualsevol*
- *El treball és un factor més de producció*
- *El salari considerat com el preu d'una mercaderia més*

### *Aportacions del SRI de Dunlop*

- *La primacia de la política sobre l'economia*
- *Mercat de treball: regulat pels actors socials*
- *Model d'institucionalització del conflicte, control i límits de l'acció dels agents socials*
- *Model teòric a la regulació del capitalisme organitzat, administrat i racionalitzat*

## APORTACIONES (DESTACADES)



### *El pensament dominant fins llavors*

- **Taylor i l'Escola de Relacions Humanes**
- *L'empresa com unida tancada i excloent de factors exògens*
- *L'organització empresarial com a suma d'interessos variats però no enfrontats i que cooperen entre si*
- *El conflicte com un factor disfuncional en les relacions de treball*

### *Aportacions del SRI de Dunlop*

- **Contribueix a un canvi d'actitud de l'empresariat**
- *Admet el conflicte com una funció positiva en la construcció de l'ordre*
- *Reconeixement d'interessos contraposats*
- *La negociació col·lectiva com a forma de gestió del conflicte*

## LIMITACIONS



- **No concedeix la importància que tenen les pràctiques que acompanyen el procés de normalització**, pel que l'estudi de les RRLL en termes de normes és encara restrictiu, malgrat l'ampliació i diversificació que inclou
- Es preocupa més a **contindre i trobar una solucions en conflictes** concrets (per a mantindre l'ordre laboral) **que a estudiar els processos que els generen**
- **No explica com es relacionen els actors**, o si els processos interns són iguals en tots ells; tampoc explica si es comporten d'igual manera en els diferents marcs d'intervenció = concepció tancada
- **Falta de perspectiva històrica** (o diacrònica)
- Mirada **americanocèntrica i conservadora**, una aposta = **mantindre l'ordre i l'estabilitat**
- **Omet l'acció humana com a motor de les relacions** socials en la indústria, i la influència de l'estructura de la propietat i del control vigent en les relacions d'ocupació

---

## ■ 3.2. La perspectiva de la inter(acció)



---

### Perspectiva de la inter(acció): micropolítica i negociació col·lectiva

- Importen les relacions entre actors en els seus comportaments estratègics
- Privilegia les relacions en el si de les organitzacions
- Dues variants
  - micropolítica
  - Negociació des del comportament estratègic



## Perspectiva de la inter(acció): plantejaments

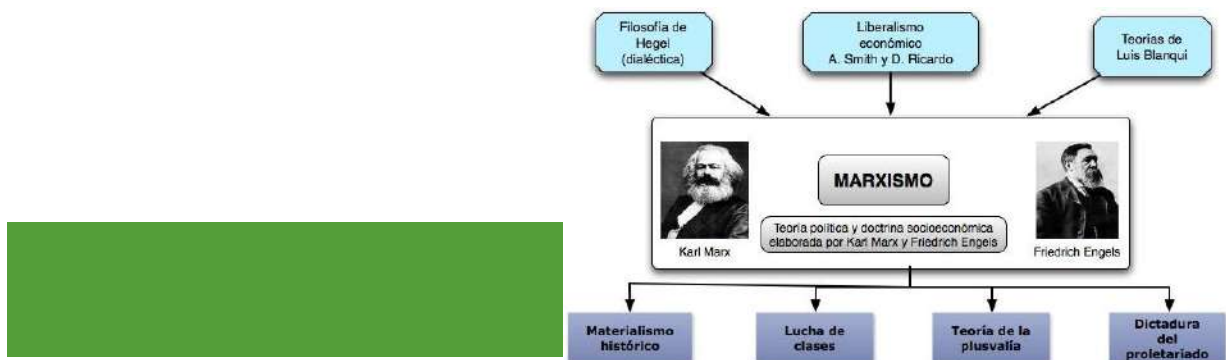
- Les empreses = àmbits i camps d'acció
- Unitats productives = conjunts de jocs micropolítics
  - Actors dotats de poders -> desenvolupen estratègies conflictives
  - Política = poder -> relació d'intercanvi
  - Marge de negociació = font d'incertesa

## Tipificació de la negociació Richard Walton i Robert McKersie

- **Quatre situacions ideals**
- Negociació distributiva
  - Conflictes purs d'interessos, jocs de suma zero
    - Conflictes salarials
- Negociació integrativa
  - Esforç comú buscant una solució satisfactòria per a tots, joc de suma positiva.
    - Acord sobre millora de tasques = estimul de productivitat + atenua la penúria del treball
- Mantindre o modificar el vincle social que funda la interacció, pressió d'una part sobre l'altra
  - Gamma d'accions variada
- Negociació intraorganitzacional o interna
  - Parts negociadores -> doble pressió: el seu interlocutor i els membres que representen



### ■ 3.3. L'enfocament marxista



### L'enfocament marxista / I

- Rebuig de perspectives anteriors
  - Expressió mateixa de «relacions industrials» = eufemisme del control exercit de les classes dominants
  - Anàlisi de la normalització de l'ocupació i del treball des dels entorns econòmic i sociopolític
  - Relacions entre empresaris i treballadors i la seua xarxa de processos -> anàlisi des de relacions de producció i lluita de classes
- Dos postulats bàsics
  - Antagonisme estructurat: les relacions socials de producció capitalista reflecteixen i reproduïxen una oposició estructurada entre capital i treball
  - L'organització del procés de producció genera la base material per a la resistència efectiva al capital i a la manera de producció capitalista



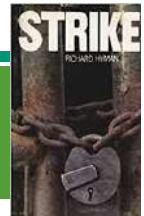


## L'enfocament marxista /2

- Per què no hi ha estudis anteriors?
  - Falta de bases sòlides per a una teorització (en els treballs de Marx)
    - *La concepció leninista de les RRLL marcada per una anàlisi política en lloc de sociològica*
  - Estratègies impulsades pels sindicats en el capitalisme organitzat (tema 1)
  - «Eximir» la classe obrera organitzada (de l'acusació) de ser un actor potencialment revolucionari i un tarannà més col·laborador en el desenvolupament de les economies nacionals
- Entorn de les relacions laborals
  - Normalització (i institucionalització) de les relacions d'ocupació
  - Conflictivitat laboral: reactivació i canvi de les seues formes

### La revisió neomarxista de les Relacions Laborals (R. Hyman)

*Crítica al funcionalisme estructural i al marxisme tradicional*



*Crític amb la tradició acadèmica anglosaxona de les RRLL (Flanders)*

- *Visió reduccionista (institucions de reglamentació del treball)*
- *Sense teoria sobre la interacció dels actors en termes de poder*
- *Visió estàtica, no explica els processos de conflicte*
- *Regles que encobreixen qüestions com el poder, el conflicte i el fràgil equilibri de l'ordre*
- *Encara que reconeixen el pluralisme*

*Crític amb el funcionalisme estructural (Dunlop)*

- *Sistema jurídic-formal controlador del conflicte*
- *Oblida l'estudi dels processos generadors del desacord*
- *Emfatitza l'ordre com una cosa exògena als actors socials*
- *Ordre i centralitat de les normes deixant de costat qüestions estructurals com poder i propietat*
- *Relacions laborals estàtiques reduïdes a procediments de reglamentació laboral*

## Una teoria marxista de les Relacions Laborals (Hyman i Edwards)

### Situen les RRLL. en el context de l'estructura social

- Per a explicar la desigualtat i l'asimetria de poders entre capital i treball **consideren:**
  - L'estructura social
  - Les relacions de classe
  - Les relacions de dominació i subordinació
  - La propietat del capital i el seu poder

### Qüestions centrals d'estudi

- Les relacions de poder i dominació derivades de les desigualtats de classe
- **El control sobre el treball i el seu rendiment**
- **3 dimensions d'interés**
  - L'estructura de classes
  - **El control del treball**
  - La subjectivitat i l'alienació

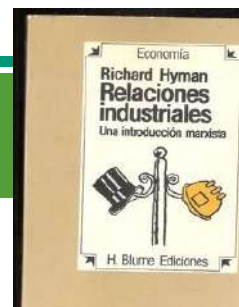


## Relacions laborals com a processos de control (R. Hyman)

- **Objecte de les relacions laborals:** els processos de control en les relacions d'ocupació
- Protagonitzats per
  - Empresariat (capital): poder superior
  - Els/as treballadors/as
    - Només influeixen en les condicions laborals quan s'agrupen i actuen col·lectivament
- **Normalització laboral o institucionalització**
  - Només són algunes de les possibles formes de control
  - Només són una part de les dimensions de les relacions laborals



## Relacions laborals com a processos de control



- Tant de manera formalitzada com informal
- Perspectiva processual: la relació d'ocupació és continua i canviant
- La relació és conflictiva i vinculada a les tendències contradictòries en el sistema econòmic



- Normalització laboral o institucionalització: només són algunes possibles formes de control

## El control del treball



### **El sistema jurídic-institucional**

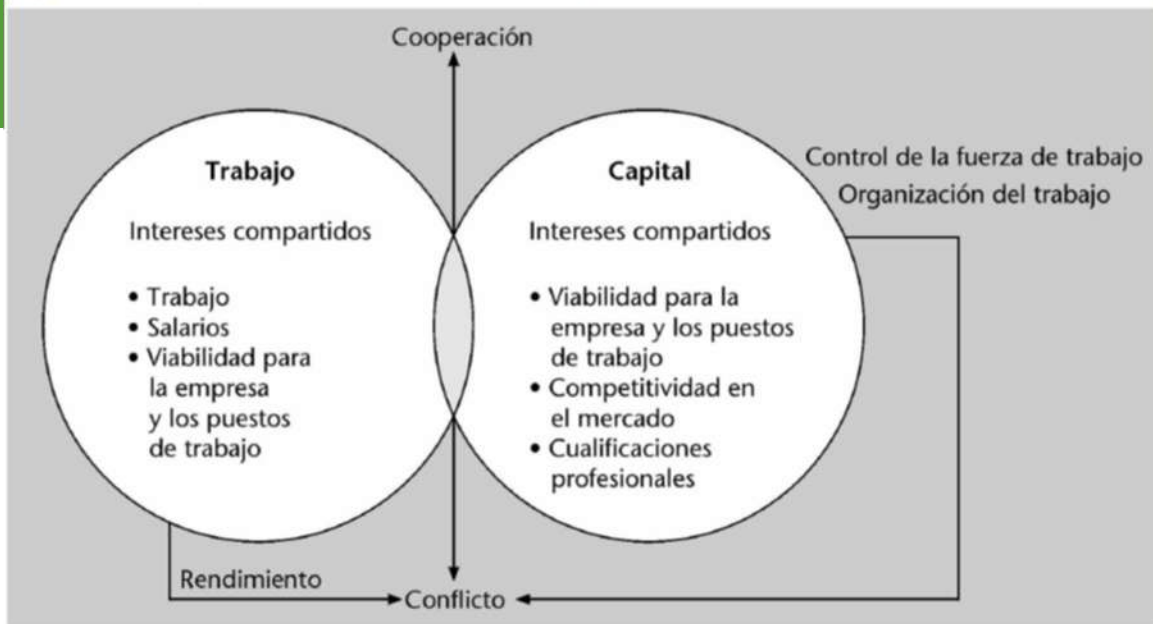
- Les lleis i l'Estat garanteixen legitimitat
- Les lleis atorguen la potestat de l'organització del treball a l'empresari
- El contracte laboral com un acord entre iguals
  - S'intercanvia força de treball per salari
  - El treball és una mercaderia més
  - Hi ha una subordinació per a qui ven la força del treball
  - El treball es cosifica o reifica

### **L'organització del treball en l'empresa**


- Divisió del treball per a poder controlar
- On es produeix la conversió de la força del treball o "valor de canvi" en rendiment o "valor d'ús"
- Ací se situa el focus **del conflicte i de la cooperació**



**Figura 4.** Cooperación y conflicto en el trabajo.

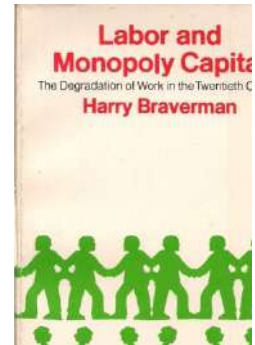


## Debats que es reactiven

- **La caiguda de la taxa de benefici i la seua relació amb l'anàlisi de la dinàmica de la conflictivitat social**
  - La resistència col·lectiva com a font de la crisi de la taxa de benefici
  - Les estratègies específiques de les gerències impliquen un desenvolupament desigual de models i de problemes en l'acumulació
- **El procés de treball** 
- (Dues precisions prèvies)
  - Les normes i les institucions es fonamenten en l'esfera de la producció
  - L'anàlisi del procés de producció -> conseqüències de les transformacions de la força de treball en treball efectiu realitzat (Marx)

## El procés de treball (H. Braverman)

- Caràcter específic del procés de treball capitalista
- La seua funció com a motor de l'acumulació i del valor
- Dependència respecte a un sistema de control coercitiu
- **Base per a problemes teòrics**
  - Naturalesa antagònica de «relacions managerials» (o directives)
  - La dinàmica de la manera de producció capitalista es reflecteix també en les constants crisis del procés productiu
  - Diferenciació interna de la classe obrera



## APORTACIONES RECIENTES A LAS RELACIONES LABORALS

**Tabla 4.** Aportaciones recientes

Líneas	Autores	Conceptos
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría acción orientada</li> </ul>	Dolan; Schuler; Valle. Kochan, Katz, McKersie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consenso orden.</li> <li>• Racionalidad.</li> <li>• Individualismo metodológico.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teoría sistemas</li> </ul>	Luhmann	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistemas autopoieticos.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teorías convergencia y gobernanza</li> <li>• Teoría efecto societal</li> <li>• Teoría geometría variable</li> </ul>	Maurice; Sellier; Silvestre. Hyman.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efecto inducido, <i>spillover</i>.</li> <li>• Diversidad histórica, cultural.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Institucionalismo</li> </ul>	Piore, Doeringer, Osterman, Sabel. Senenberger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituciones.</li> <li>• Holismo.</li> <li>• Método inductivo.</li> <li>• Segmentación mercado laboral.</li> </ul>

**Tabla 5.** Efectos de la gestión de recursos humanos sobre las relaciones laborales

	Viejas relaciones laborales	Nuevas relaciones laborales
<b>Elementos claves</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estabilidad.</li> <li>• Conflictividad.</li> <li>• Justicia social.</li> <li>• Estandarización del trabajo.</li> <li>• Tendencia a la centralización de la negociación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio constante.</li> <li>• Cooperación.</li> <li>• Mejora continua.</li> <li>• Diversidad de tareas.</li> <li>• Multiplicación de los niveles de negociación.</li> </ul>
<b>Materias centrales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reivindicación.</li> <li>• Derecho y obligaciones.</li> <li>• Condiciones salariales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información.</li> <li>• Dirección por objetivos.</li> <li>• Resultados.</li> </ul>
<b>Procesos de negociación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación distributiva.</li> <li>• Primacía lógica normativa.</li> <li>• Integración vertical.</li> <li>• Sistema de premios y castigos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Negociación integrativa.</li> <li>• Diálogo social.</li> <li>• Coordinación horizontal.</li> <li>• Formación continua.</li> </ul>

Fuente: Tk. Sisson (2001). *Pacts for employment and competitiveness. An opportunity to reflect on the role and practice of collective bargaining.* Brussels: Transfer Review, Vol.7, núm. 4, pág. 605.



---

## TEMA 4.- SINDICATS I SINDICALISME (I)

### PERSONES TREBALLADORES I SINDICATS



VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social



---

## BLOC III.- ACTORS I INSTITUCIONS DE LES RELACIONS LABORALS

### TEMA 4.- SINDICATS I SINDICALISME

- 4.1. Els sindicats: una aproximació conceptual (Manual SRL, pàg. 103-105).
- 4.2. Intervenció sindical en defensa dels interessos econòmics i socials (Manual SRL, pàg. 106 – 109)
- 4.3. Motius d'afiliació als sindicats (Manual SRL, pàg. 110-111).
- 4.4. Mitjans de l'acció sindical (Manual SRL, pàg. 111-113).

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social



# Introducció

- Relacions d'ocupació
  - Continues entre empresari(s) i treballadors/as
- Empresari(s): grau elevat de discrecionalitat
  - Relacions d'autoritat
- Treball: resistència col·lectiva
  - Dispersa, organitzada, institucionalitzada



- Organització en sindicats



EMPLEADO



ESTADO



EMPLEADOR



## ■ 4.0. El moviment sindical: orígens i desenvolupament

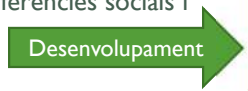


## El moviment sindical: orígens i desenvolupament



### Moviment sindical

- Desenvolupament de la industrialització
- Moviment sindical: fet (quasi) universal
- Organització i acció basades en una concepció comuna
  - Venedors de força de treball, més enllà d'altres diferències socials i culturals



### Nova categoria social

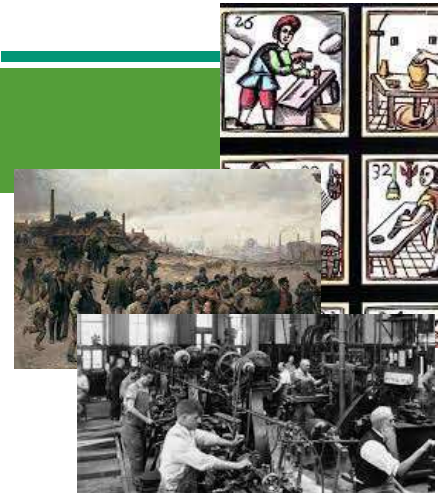
- Percepció com a relacions de submissió de les relacions socials de producció capitalista
- Procés històric complex
- Ha d'obrir-se en societats on hi ha vincles bàsics de parentiu i localitat
- Agrupats i interdependents d'una manera nova: nou vincle
  - Condió comuna i explícita de vulnerabilitat
  - Consideració de les relacions d'ocupació com a relacions de dominació imposades

## Configuració del moviment sindical

- **Orígens**
- Aprofita les velles experiències de regulació dels gremis d'oficis
- A partir del **segle XX**: assumeixen els nous aspectes de la condició salarial



- **Fins a la crisi del 1973**: grans concentracions industrials
- També **altres factors socials**
- (comparteixen el lloc de treball, el barri, etc.)
- **Ciudadà vs. treballador**



## Limitacions dels plantejaments sindicals

- Posició subordinada de les dones
- Aïllar el ciutadà del treballador
- Solo «beneficiari» marginal dels processos i necessitats primàries de la vida social en conjunt
  - Necessitats primàries (educació, sanitat) depenen radicalment del treball i la vida
  - Vs. nexa dels diners en la transacció laboral
- Implantació capitalista del nou vincle econòmic: "el nexa de l diners"
- Deriva economicista dels sindicats



- Empresaris i Estat qüestionen fàcticament i discursivament la utilitat
  - Defensen els privilegis d'uns pocs, frenen el progrés tècnic i la modernització
  - Obstacle al bon funcionament dels mercats

Roles de Género	
Mujer	Hombre
Rol reproductivo	Rol productivo
Espacio doméstico	Espacio público
Trabajo no remunerado	Trabajo remunerado
Servicio y cuidado de personas	Poder y responsabilidad
Mediación - subordinación	Autoridad - dominio





## Restriccions de l'entorn per a la intervenció sindical

### Entorn

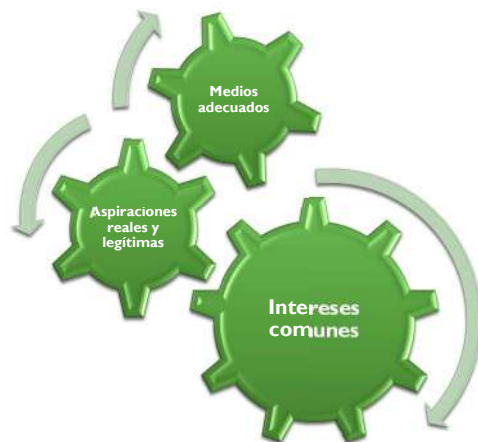
- Són una de les manifestacions organitzatives (i institucionals) d'una manera de producció
  - Es constitueixen com a subjectes enfront de la dominació
- Han de sobreviure per a complir aquesta missió en un espai definit per les relacions socials de producció capitalista
  - Risc de desaparèixer o veure's reduïts
  - Han de ponderar les accions sabent que qualsevol reducció general de la rendibilitat capitalista, en minvar el marge disponible per a la negociació pacífica, restringeix els objectius als quals els sindicats poden aspirar sense córrer perill de desaparició
  - vs. En la mesura que determinades pautes de relacions i actuacions internes es veuen en l'entorn extern (associacions empresarials i l'estat), com a conduents en algun grau a objectius acceptables i/o beneficiosos per a ells, seran afavorides



## Constitució interna del moviment sindical

### Organització

- Es constitueix de diferents maneres relacionades amb:
  - Els límits que circumscriuen els **interessos comuns**
  - Les **aspiracions** que es conceben com a **realistes i legítimes**
  - Amb els **mitjans** que es consideren **adequats** per a aconseguir-les



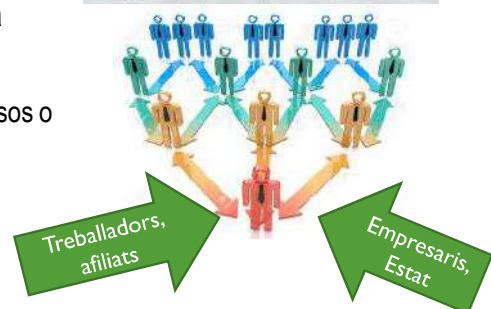


## Funcions

### Funcionament: la mediació de l'aparell sindical

- L'existència de càrrecs o quadres i l'aparell sindical: fet important
  - Grau elevat de protagonisme
- Mediació sindical entre afiliats i treballadors amb una certa autonomia
  - Gestors del descontentament laboral prioritant uns interessos o altres (general vs. particular)
  - Pressions dels afiliats i dels treballadors
  - Pressions de l'entorn extern, d'empresariat i de l'Estat

#### Organització



### Funcions d'intervenció del sindicalisme en el capitalisme avançat (Wilson)

#### Incentius

##### Materials

Tangibles (salari, béns i serveis)  
Relació amb afiliació per millora de salari, horaris i condicions de treball, etc.

##### Funcionals

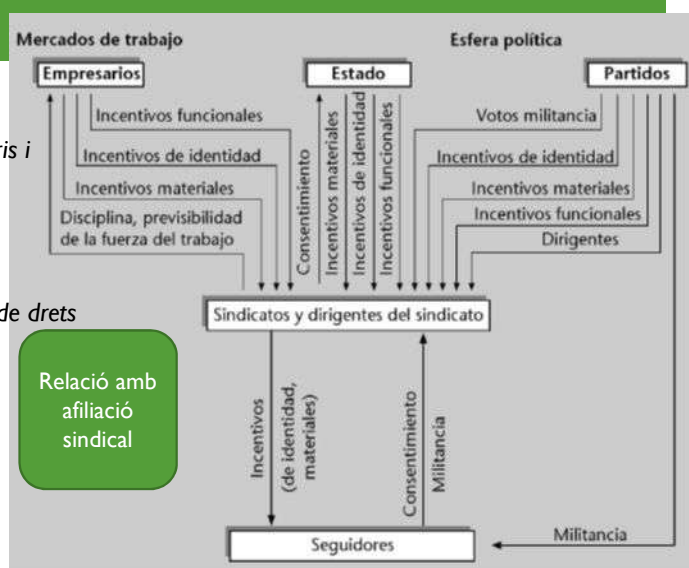
Suprapersonals, fins que justifiquen la existència de l'organització  
Acords sobre regles de procediment, consecució de drets i garanties sobre la representació col·lectiva, etc.

##### Identitaris

Identificació ideològica amb objectius i valors

##### De sociabilitat

Intangibles pel fet d'associar-se  
Consciència de pertinença i filiació al grup





## ■ 4.2. Intervenció sindical en defensa dels interessos econòmics i socials

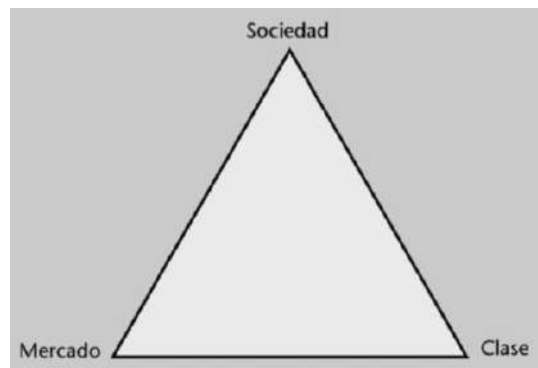


### Àmbits d'intervenció

Nucli de l'activitat: lluita a favor de millors remuneracions

- La cuestión salarial
- Lucha por las cualificaciones
- Ámbito social
- Centros de trabajo
- Territorial

Orientació de l'acció del sindicalisme europeu (Hyman)



## La qüestió salarial

### La intervenció sindical respecte a la qüestió salarial

- En agrupar-se: relació més equilibrada que els permeta aconseguir les seues aspiracions
  - Si els assalariats negocien individualment rarament obtenen el que volen
- El patrons han intentat impedir la implantació dels sindicats
  - Han rebutjat negociar durant molt de temps
- Els sindicats utilitzen mesures de pressió
  - La vaga
  - L'acció política
- **Defensa dels assalariats: funció important en la regulació del mercat de treball**
  - **Períodes de creixement: les pujades dels salaris poden ser més ràpides**
  - **Fase de contracció: pot impedir la baixada dels salaris reals i limitar les hores de treball**



## La qüestió salarial

### La intervenció sindical respecte a la qüestió salarial: altres efectes

- **Actitud reguladora: efecte estabilitzador i antideflacionista**
- **La negociació proporciona informacions**
  - El funcionament espontani del mercat laboral no produeix totes les dades necessàries relatives als salaris, les qualificacions o les quantitats buscades i ofertes
  - Determinats dispositius, relacionats amb la negociació, entre altres fets, proporcionen algunes d'aquestes informacions, la qual cosa redueix les incerteses pels actors i facilita transaccions.
  - P. ex. Segle XIX: sindicats d'una professió: «taula sindical»
- Utilidad per a l'empresari: condicions previsibles per a planificar els costos i trobar la mà d'obra que necessita
  - Negociació col·lectiva = redueix el grau d'incertesa
  - En el mercat intern i en cada empresa
  - Definició de llocs de treball, mobilitat, promoció, formació, temps de treball i la seua ordenació formalitzats



## La lluita pel reconeixement de les qualificacions

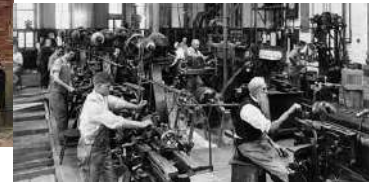
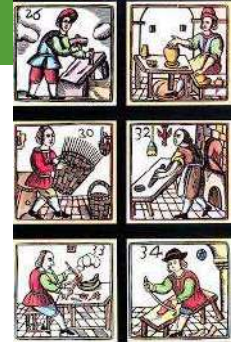
- Segle XIX: **sindicalisme d'ofici**
  - Impera encara en alguns subsectors



- **Treballadors sense qualificar, o poc qualificats:** situació subsidiària respecte treb. d'ofici
  - Aspiren a salaris aplicables al major nombre possible d'empreses
  - Grans organitzacions
  - Amplis subsectors econòmics
  - Obertes a tothom



- Sorgirà el **sindicalisme d'indústria**
  - Privilegia l'acord col·lectiu per (branca) subsector



## La lluita pel reconeixement de les qualificacions: trets

- Sindicalisme industrial o sectorial
- Intensificació de la divisió del treball
- Simplificació de les tasques
- Nou entorn
- Posició de feblesa
- Formules organitzatives més àmplies
- Formules d'acció més polítiques



## Àmbit social

### Intervenció sindical en l'àmbit social

- Els sindicats també intervenen amb altres finalitats:
- Defensar els treballadors contra la discrecionalitat de què gaudeix l'empresari
- Representar-los en instàncies polítiques



## Centres de treball

### Intervenció sindical en els centres de treball

- Funció de «defensa i ajuda», «cooperació conflictiva»
- Obrir el diàleg col·lectiu i la institucionalització de les relacions
- Garantir determinada protecció respecte a les sancions
  - Correlació inversa entre sancions i intervenció sindical
- Funció de «defensa i ajuda»: ha patit més la desafecció sindical
- Altres funcions reconegudes



GUÍA PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL  
EN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO  
Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Intervenció sindical a nivell territorial

- Negociacions col·lectives
- Institucions o programes socials
- Opinió a l'administració en consultes



### ■ 4.3. Motius d'afiliació als sindicats



#### Motius d'afiliació als sindicats: individuals + socials

- Creença bastant estesa: la gent s'afilia als sindicats «perquè tenen interessos comuns que defensar»
- Però, ...
- Existeixen altres raons tant individuals com socials



#### ■ Raons individuals





## Raons individuals de l'afiliació sindical

- «**Utilitarista**»: funció «d'informació i defensa»
- Dificultats per a noves afiliacions + No compensa de fet la caiguda de l'afiliació
- Gestió «participativa»: en detriment de la funció més latent de mediació sindical

Utilitarista



- «**Intradeterminada**»: afiliació «militant» o «ideològica»: pels valors i la personalitat del propi afiliat/da
- Importància encara en l'actualitat

Intradeterminada

- «**Extradeterminada**»: per la pressió del col·lectiu de treball
- Es promouen processos d'afiliació sindical en esdeveniments
- És l'afiliació majoritària
- Ara bé, no respon als *closed shop* anglosaxons

Extradeterminada



## Funcions d'intervenció del sindicalisme en el capitalisme avançat (Wilson)

### Incentius

#### Materials

Tangibles (salari, béns i serveis)  
Relació amb afiliació per millora de salari, hora i condicions de treball, etc.

#### Funcionals

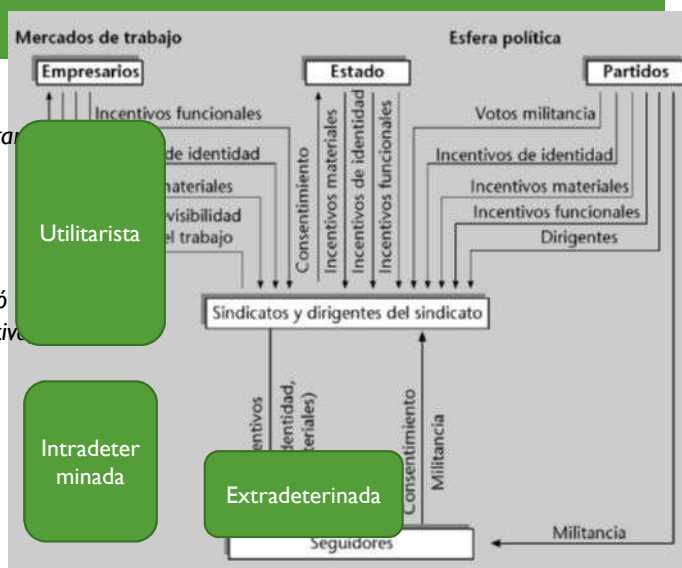
Suprapersonals, fins que justifiquen la existència de l'organització  
Acords sobre regles de procediment, consecució drets i garanties sobre la representació col·lectiva, etc.

#### Identitaris

Identificació ideològica amb objectius i valors

#### De sociabilitat

Intangibles pel fet d'associar-se  
Conciència de pertinença i afiliació al grup





---

## Circumstàncies socials que influeix en l'afiliació sindical



- El grau d'afiliació sindical: relació amb circumstàncies socials
- Grandària de les empreses
- Volum de treballadors de «coll blau» o d'ocupats públics
- Sud d'Europa també l'activitat militant i l'acció política
  - Prolongació natural de les experiències i una manera de ser fàcilment acceptats

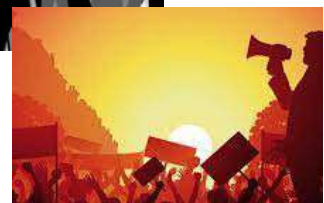


## ■ 4.4. Mitjans de l'acció sindical



### Mitjans de l'acció sindical

- Reivindicacions de les organitzacions sindicals
  - Treball
  - Salaris
  - Temps de treball
- Uns altres de relacionades amb la vida de la gent
  - Seguretat social, jubilació, assegurança de desocupació , etc.
- Per a promoure aquestes reivindicacions utilitzen ...
- Un ampli repertori d'accions
  - Distribució de volants, la recollida de signatures, mítings, manifestacions, parades i vagues, etc.



## REPERTORI D'ACCIONS

- Distribució de volants, la recollida de signatures, mítings, manifestacions, parades i vagues, etc.
- Finalitat: imposar als empresaris una negociació en el curs de la qual discutiran i acceptaran, almenys en part, algunes de les reivindicacions
- Amb el pas del temps, la negociació s'institucionalitza i es formalitza en diferents dispositius que faciliten la mediació i l'arbitratge.
  - Construcció d'estratègies a llarg termini i definició de tàctiques adequades
- Distinció entre les maneres d'acció sindical relacionats amb la pressió i els relacionats amb la concertació
  - Volants
  - Manifestacions
  - Vagues



## Què explica un posicionament més reivindicatiu o més conciliador?

- Les orientacions ideològiques
- La pròpia funció construïda socialment i reconeguda històricament i institucionalment
- Disjuntiva: organitzacions que gestionen el descontentament sociolaboral vs. mediadores









**Solidaritat:** “un pla que pretén conciliar diferents condicions i interessos dels treballadors per a portar endavant i reforçar les reivindicacions de certs grups i individus de la societat que es troben en una situació desfavorable mitjançant el suport de la resta, que relega les seues aspiracions (o una part) renunciant als avantatges immediats que pot obtindre respecte a la seua pròpia situació i posició” (Hyman, 1998:136).

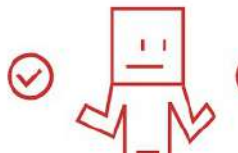
Un dels eixos de l'acció dels sindicats

- Com a moviments socials que busquen la transformació social (SOCIOPOLÍTICS)
- Com a organitzacions de representació d'interessos (DE MEDIACIACIÓ) en els diferents nivells de l'estructura econòmica

## La representació sindical d'interessos (la solidaritat) en l'actualitat

- Tòpic: afirmar que els sindicats es troben en crisi
- Baixa afiliació, escassa presència entre les professions i els sectors més dinàmics de l'economia i ...
- **DECLIVI DE LA SOLIDARITAT**
- Encara que no es produeixen a tots els llocs del planeta, ni tenen la mateixa magnitud
- Un dels moviments sociopolítics més estesos i influents del segle XX

**Contradiccions en l'exercici actual de la solidaritat**



- La pràctica de la solidaritat implica que es **jerarquitzen queixes i aspiracions, es prioritzen** unes en detriment d'unes altres, uns certs col·lectius ixen més afavorits
- Sindicats: organitzacions que persegueixen agregar els interessos de les persones treballadores
- Poden influir en la distribució de guanys i pèrdues entre empresaris i personal
- També entre les mateixes persones treballadores
- Interessos agregats i defensats: reflecteixen la divisió i l'estructura interna de la mà d'obra

## Dificultats actuals del projecte solidari dels sindicats

- Les traves per a desenvolupar aquest projecte solidari: relacionades amb una sèrie de canvis



## Dificultats externes

### Externs

- Reestructuració productiva i intensificació de la pressió del mercat en un entorn mundial
- Innovacions relacionades amb
  - La (des)regulació financera
  - Les tecnologies de la informació
  - Els costos i els temps necessaris per a moure mercaderies i persones
- Context ideològic dominant: l'economia com una tècnica sostreta a la intervenció política
- Els sindicats actuen en camp contrari, obligats a defensar les conquestes socials respectant la lògica econòmica imperant





## Interns

### Dificultats internes

- Diferenciació interna en el si de la mà d'obra i (major) precarització de l'entrada i l'eixida de l'ocupació
- Incorporació massiva de les dones al mercat laboral i de treballadors immigrants dels països més empobrits
- Afebliment dels compromisos igualitaris i declivi de les tradicions emancipatòries



## ■ 4.6. Els desafiaments del nou entorn per als sindicats



### Conseqüències laborals, normatives i socials de la creixent pressió del mercat (àmbit macro)

- Increment de la pressió del mercat = transformació de les relacions laborals
- Pèrdua d'estabilitat en: l'ocupació, regulació col·lectiva i prestacions postlaborals predominants
- Gran part de la mà d'obra dels països desenvolupats està amenaçada i indefensa
  - La lògica mercantil es va imposant en el sector públic
  - La vulnerabilitat s'estén a sectors abans "protegits" de les fluctuacions de la competència i de la racionalització de la producció



- Grans **desafiaments al paper dels sindicats** a l'hora d'agregar i defensar els interessos de les persones treballadores



## Grans desafiaments en el paper dels sindicats en la defensa dels interessos de les persones treballadores

### Presiones

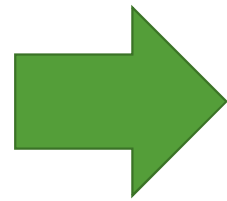
- Presiones para arrancar concesiones al personal para mejorar la competitividad empresarial

### Inestabilidad

- Mayor inestabilidad de los centros de trabajo y negociaciones locales

### Relaciones triangulares

- Fuerte proliferación de las relaciones laborales triangulares en la ocupación



### Pressions

## Pressions per a arrancar concessions al personal

- Fortes pressions d'empresaris i gerents per a arrancar concessions que permeten millorar la competitivitat empresarial
- Moderació salarial i/o allargament de la jornada laboral a canvi de garanties en l'ocupació
- Innovacions en l'organització laboral que contradiuen la regulació que protegeix els treballadors
- Reconeixement de l'autoritat de les gerències, etc.
  
- **Desafiament per als sindicats**
- Aspiren a millorar les condicions laborals i salarials dels treballadors
- Dificil justificar l'existència si són pressionats perquè renunciïn totalment o parcialment a conquestes anteriors



## Major inestabilitat dels centres de treball i negociacions locals

- Afavoreix el desenvolupament d'una cultura corporativa
- La supervivència del centre (de treball) central per als negociadors locals
- La gerència decideix inversions sobre la base de:
  - Els resultats aconseguits per les diferents factories
  - El grau d'assumpció de les seues decisions per part dels treballadors
- L'actitud de la mà d'obra de cada factoria està determinada per la competència entre factories
- *Dúmping social*
  - Les gerències decideixen les subcontractacions segons l'acompliment dels terminis de lliurament i dels preus
- **Desafiament per als sindicats:** sospesen les seues estratègies de defensa dels treballadors
  - **Defensa general:** relaxació de la defensa concreta dels interessos dels treballadors d'un cert centre de treball
  - **Defensa concreta:** pugna amb altres plantes i un abandó dels interessos comuns (o generals)

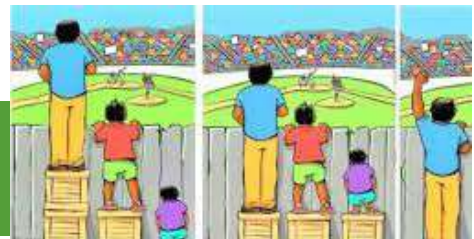


## Proliferació de les relacions laborals triangulars

- Es trenquen, en alguns sectors, les relacions jurídiques bilaterals entre empresaris i treballadors
- **Intensificació de:**
  - **Contractes i subcontractes**
  - **Emergència d'empreses de treball temporal**
    - Disposició de la força de treball.
- Dualitat d'interlocutors empresarials
  - Aquells que s'ha formalitzat jurídicament la relació d'ocupació i aquells que són responsables de l'organització de l'activitat productiva
- **Desafiament per als sindicats:** situació difusa = dilema a l'hora de negociar sindicalment les condicions laborals
  - Reflectit en l'elevada sinistralitat laboral



## ■ 4.7. L'esfondrament de les polítiques igualitàries



### Esfondrament de les polítiques igualitaristes = Decadència de la solidaritat



#### Previ a la crisi de 1973

- Desplegament de la solidaritat: compromisos dels treballadors a favor de l'igualitarisme
- Model keynesià: equilibri entre el respecte dels treballadors per la forma privada de produir la riquesa i les seues exigències de protecció i de correcció de la desigualtat en l'àmbit de l'estat nació
- Materialització: pactes entre empresaris i sindicats sota els auspicis benèvols dels estats

#### Posteriorment fins l'actualitat

- Les fórmules polítiques que materialitzen aquests principis contenen elements que propicien posteriorment el seu declivi
  - Diferenciació interna de la força de treball
  - Polítiques salarials igualitàries: reducció de les diferències retributives a l'interior dels sectors
  - Beneficia la mà d'obra menys qualificada

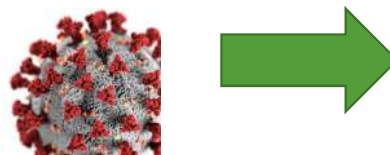
Exemples

## Exemples de l'enfonsament de les polítiques igualitàries: Divisió sexual del treball

- Redueix les desigualtats salarials entre sexes, però...
- Subsectors amb males condicions salarials i laborals tendeixen a feminitzar-se
- Subsectors amb condicions millors, a masculinitzar-se
- Les desigualtats existents han pogut romandre emparades en convenis col·lectius diferents



- En l'actualitat, amb el procés de salarització i mercantilització de l'ocupació, continua la "divisió sexual del treball"
- Exemple COVID-19



## Desigualtat i discriminació de gènere en els entorns laborals

- Conseqüències **COVID-19 en els sectors feminitzats**
  - Sectors que **perden activitat i treball** —serveis personals, hostaleria, restauració, turisme—
  - Sectors que incrementen l'ocupació —serveis sanitaris i socials, educació, comerç d'alimentació—, però són els de primera línia enfront dels efectes de la pandèmia i els **més sobreexposats al virus**



## Exemples de l'enfonsament de les polítiques igualitàries: Diferenciació interna de la força de treball



- Les polítiques sindicals disminueixen les diferències salarials entre treballadors manuals, de «coll blau», i d'oficina, de «coll blanc», però...
- Canvis en l'estructura ocupacional (macro, micro) = inversió de la correlació numèrica
- Multiplicació dels sindicats de «coll blanc» (corporatius)
- Demandes de millora de condicions i salaris
- Creixement de les diferències



## Caducitat de les fórmules dels projectes igualitaris

- Redistribució de rendes basada en la solidaritat (pacte) intergeneracional: sistemes de pensions
- La reducció dels efectius dels grups de menys edat (juntament amb la seua intermitència ocupacional) fa trontollar el sistema
- Rebuig dels treballadors a la política fiscal progressiva
  - Consideració de la contribució econòmica que cadascú ha de fer, segons els seus ingressos i la seua riquesa com a «retenció», pèrdua
  - Traducció electoral deriva en què les opcions polítiques defensen la reducció d'impostos enfront dels serveis públics

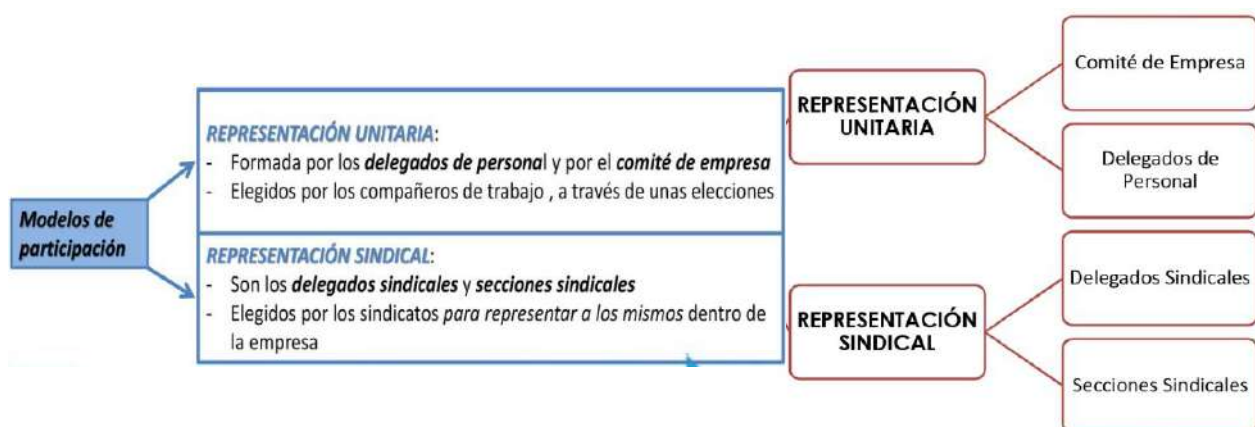




## ■ Representació sindical de les persones treballadores



### Models de participació



---

# Tema 5.- LES ORGANITZACIONS EMPRESARIALS

Empresa, relacions laborals i patronals

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social



---

## Bloc III.- ACTORS I INSTITUCIONS DE LES RELACIONS LABORALS

### Tema 5.- LES ORGANITZACIONS EMPRESARIALS

- 5.1. Les relacions laborals a l'empresa (Manual SRL, pp.143-145)
- 5.2. Pràctiques empresarials a l'àmbit de les relacions laborals (Manual SRL, pp. 145-149)
- 5.3. Les patronals (Manual SRL, pp. 149-150)
- 5.4. Lògica d'actuació i abast (Manual SRL, pp. 150-151)

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social



## Introducció: empresa, relacions laborals i patronals

- Finalitat d'aquest tema
  - Pràctiques dels empresaris en l'àmbit de les relacions laborals en relació a la representació de les persones treballadores, l'acció sindical, els conflictes i la negociació



## ■ 5.1. Les relacions laborals en l'empresa



### Les relacions laborals en l'empresa / I

- Tenen lloc relacions laborals en empreses:
  - Amb més de deu treballadors
  - Entre sis i deu: poden triar un/a delegat/da
- Això pot afirmar-se per:
  - L'existència de comitès d'empresa i de delegats sindicals
  - L'existència de departaments de personal
- La possibilitat que hi haja representació legal i departaments de gestió de personal a l'empresa creix a mesura que augmenta el nombre de treballadors.



## Les relacions laborals en l'empresa /2

- En la major part dels centres: negociació i consulta entre la gerència i la representació col·lectiva dels treballadors
  - Sobretot a mesura que augmenta el volum de la plantilla
- Però
- Pèrdua de pes de les relacions laborals
  - Difuminació entre altres pràctiques activades per la gerència
- Per a guanyar la voluntat laboral i/o la batalla de la competitivitat
- Pèrdua facilitada per, i d'acord amb , la disminució d'efectius.



## Increment en l'especialització de les relacions laborals a nivell de centre de treball

### Especialistes en relacions laborals

- Negociació amb les organitzacions sindicals



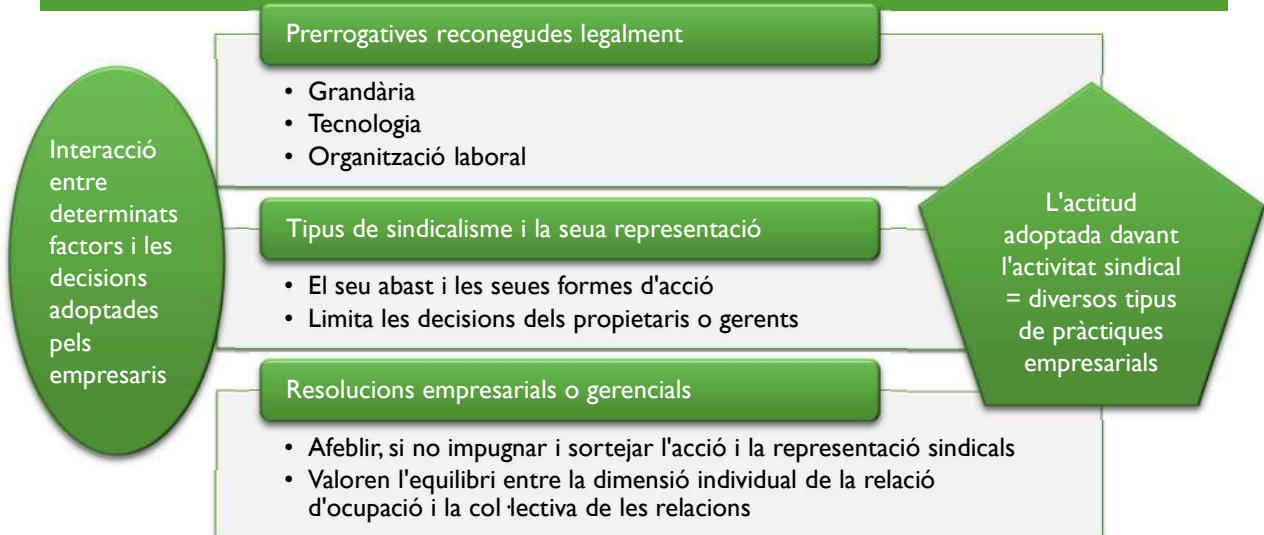
### Especialistes en recursos humans

- Competència internacional i desregulació
- Preocupació: com es maneja el factor treball i estudiar com s'augmenta la productivitat



vs.

## Factors que influeixen en la configuració de les relacions laborals en l'empresa



## Fets significatius en les pràctiques dels empresaris en relacions laborals

- Predisposició de la gerència a reconèixer i facilitar la representació i l'activitat dels sindicats
  - No és molt important
  - No és un objectiu empresarial
  - Actitud que encara perdura
- Poca actitud negociadora i informativa en l'organització laboral i productiva
  - Mantindre allunyats dels treballadors de la contractació laboral, la mobilitat, les innovacions tecnològiques, etc.
  - Paradoxal amb el discurs sobre la importància del factor humà: informació i comunicació.
- Assumptes amb ressò en la negociació: salari, el temps de treball i la seguretat i la higiene
  - No renuncien a negociar assumptes relacionats amb l'organització laboral que poden millorar la productivitat, ni a aconseguir una certa legitimitat a les seues actuacions



---

## ■ 5.2. Pràctiques empresarials a l'àmbit de les relacions laborals



---

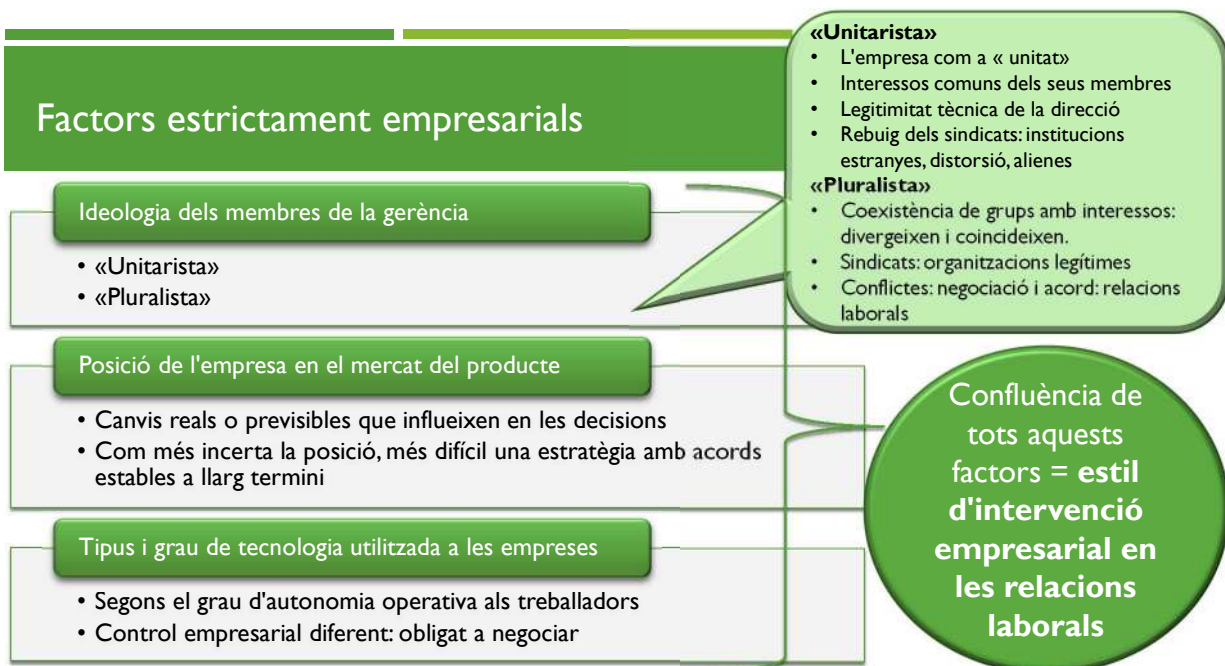
### Pràctiques empresarials a l'àmbit de les relacions laborals

- Disseny d'estratègies sobre la gestió de mà d'obra.
  - Representació, presència sindical, confrontació, negociació, cogestió en l'organització del treball
  - Relació directa entre el grau i el tipus d'atenció i la presència i la pràctica dels sindicats
  - Directament relacionada amb la grandària de l'empresa (nombre de treballadors/as)
- vs.
  - Descentralització de la gestió de mà d'obra en favor dels centres de treball
  - Reestructuració de les grans companyies
  - Major complexitat de les relacions laborals per diversificació





## Factors que influeixen en l'elaboració de les estratègies sobre les relacions laborals per part dels empresaris



## Prototips ideals dels empresaris en les relacions laborals



Despòtic



Paternalista refinat



Constitucionalista



Consultiu



Estàndard



## Prototips ideals dels empresaris / I

### Despòtic

- Rebuig frontal als sindicats i a la seua acció
- Conflictes aferrissats i de difícil solució
- Actitud refractària
- Percepció de l'empresa «unitària»
- Tracta obertament els treballadors de manera explotadora



### Paternalista refinat

- Sindicats no reconeguts
- Concepció «unitària»
- Accions perquè els treballadors tinguen una visió pròxima dels fins a i interessos de l'empresa



## Prototips ideals dels empresaris /2

### Constitucionalista

- Recull normativament allò que s'ha acordat i els seus límits (aspectes distributius i integratius)
- Decideix aspectes no susceptibles de negociació.
- Possibles tensions amb els sindicats



### Consultiu

- Negociacions col·lectives fluides
- Minimització dels assumptes «distributius»: conflictes vs. Importància a allò que és integratiu



## Prototips ideals dels empresaris /3

### Estàndard

- Intervenció pragmàtica
- Aborda les reivindicacions intentant d'esmoreir-les segons les circumstàncies
- Diferents línies en cadascuna de les plantes
- Sense criteris o valors compartits
- Sindicats reconeguts



## Orientació actual en relacions laborals / I

### Relacions laborals



- Tots els factors que expliquen (determinen) la configuració de les RRLL es troben en crisi o canvi
  - L'afiliació sindical tendeix a disminuir
  - La regulació laboral enfocada a la generació d'ocupació
  - Posició de les empreses en el mercat del producte: molt inestable
- Difícil trobar models estables de relacions laborals



### Empresariat



- Prototips d'empresariat «pluralista»: reconsiderat i qüestionat
- Discurs dominant: compromís directe amb l'empresa
- Individualització i identificació individual amb els objectius de l'empresa
- Activació de dispositius col·lectius



## Orientació actual en relacions laborals / 2

### Detall de tendències empresarials

- **Discurs dominant:** ja no hi ha prou a aconseguir la cooperació laboral sinó que cal aconseguir el seu compromís directe
  - Competència internacional
  - Preus i qualitats dels productes i serveis.
- **Individualització** de retribucions, formació i promoció vinculada a l'acompliment i la identificació de cadascú amb els objectius de l'empresa
- **Activació de dispositius col·lectius**, cercles de qualitat, etc.

Però, tendències no generalitzades o reeixides

- Àmbit d'aplicació limitat: nucli de la xarxa productiva
- Roman fora de la subcontractació
- Els treballadors: refractaris
- Fidelitat empresarial dels quadres es relaxa



## ■ 5.3. Les patronals



CONFED  
EMPRES/  
COMUNI  
VALENCI

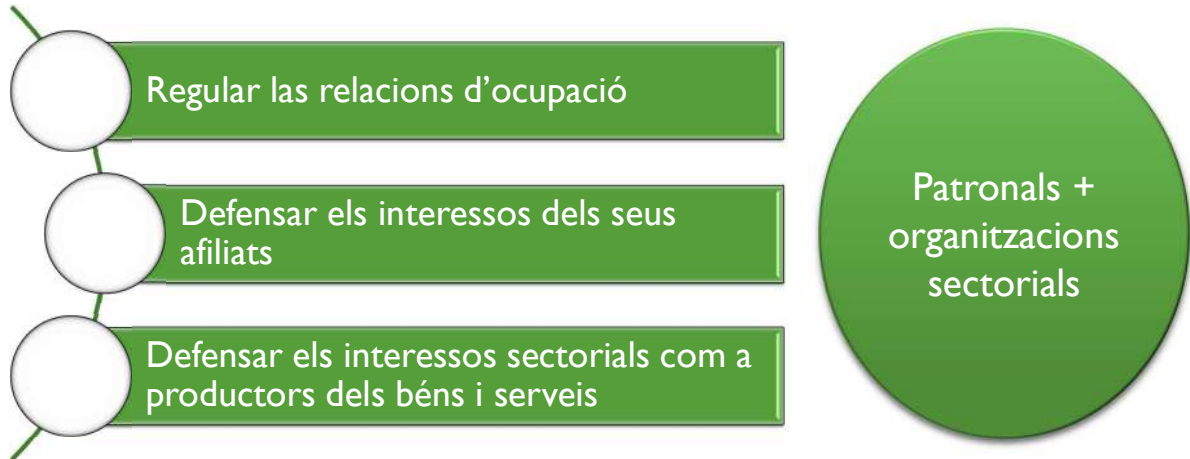


## Antecedents històrics de les patronals

- Abans:
  - Es coordinaven territorialment: fixar salaris, evitar «trepitjar-se» o disputar-se treballadors, determinar posicions comunes, llistes negres, condicionen l'ocupació a la renúncia a l'afiliació
- Segle XIX: resposta al repte dels sindicats
- Amb el temps:
  - Assumeixen l'existència de drets laborals
  - Sistematitzen línies d'intervenció no estrictament punitives
  - Representants de les empreses afiliades a la negociació col·lectiva
  - Participen en la construcció dels sistemes nacionals de relacions laborals
- Inflexió: crisi del 1973
  - Centrar la negociació i l'acord en els centres i en la companyia i menys a nivell territorial o sectorial



## Funcions de les associacions empresarials



## Sectors productius i grau d'afiliació

- Més de les tres quartes parts de les empreses
- A pesar que les grans prefereixen negociar en la seua escala
- Defensa i la representació dels interessos dels empresaris
- Coexistència: individual dins de l'empresa i sota la de les patronals
- Predomini en una part o l'altra del món: el Japó, els EUA vs. Europa



---

## ■ 5.4. Lògica d'actuació i abast



---

### Fronts d'acció

#### Retribució salarial

- Negociació col·lectiva de les condicions d'ocupació

#### Relacions laborals



- Assistència tècnica i jurídica a les empreses

#### Grups de pressió - lobby

- Representació d'interessos individuals i col·lectius dels seus membres davant instàncies polítiques, econòmiques i socials



## Actuació patronal vs. sindical en RLL

	Lògica que fonamenta l'acció	Tipus d'organització i funcionament
 <p><b>Empresariat</b></p>	Interessos per a aglutinar i representar, reduïts, quantitatius i suficients homogenis + Procediments: càlcul econòmic bàsic	Mobilitzar recursos, coordinar interessos, acció col·lectiva àmplia, menors dificultats internes
 <p><b>Sindicats</b></p>	Més reivindicacions, de diferent naturalesa i més heterogènies	Majors dificultats organitzativament, diversitat creixent d'interessos, funcions contradictòries

## Futur de les patronals

### Negociació

- Vincularan una part a la productivitat reeixida individualment

### Desocupació

- Altes taxes d'atur a nivell macro i deslocalització industrial a nivell micro

### Altres fronts d'acció

- Serveis de consulta i assessoria laboral (empreses amb menys efectius)
- Presència formal i informal a instàncies per a defensar els seus interessos
- Important protagonisme en el desenvolupament de les relacions laborals

Fins on i quan durarà l'efectivitat del discurs empresarial i governamental dominant de demanar moderació salarial?



---

# TEMA 6.- L'ESTAT I LES RELACIONS LABORALS

L'Estat en les relacions laborals

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social



---

## BLOC III.- ACTORS I INSTITUCIONS DE LES RELACIONS LABORALS

### TEMA 6.- L'ESTAT I LES RELACIONS LABORALS

- 6.1. La intervenció de l'Estat pluralista en l'àmbit econòmic després de la Segona Guerra Mundial (Manual SRL, pàg. 161-162)
- 6.2. Línies d'intervenció de l'Estat en les relacions laborals (Manual SRL, pàg. 162-163)
- 6.3. La intervenció reguladora o legislativa de l'Estat.
- 6.4. La intervenció integradora de l'Estat: la temptació neocorporativista (Manual SRL, pàg. 165-166)
- 6.5. La intervenció de l'Estat com a productor de polítiques d'ocupació i com a ocupador (Manual SRL, pàg. 166-167)

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social



# L'Estat



## Introducció: quan intervé l'Estat?



El Estado interviene realizando 3 funciones...	... para corregir cinco fallos de mercado...	... que llevan a situaciones que no desea la sociedad.	Se necesitan bienes públicos	Las empresas no los producen al no ser rentables
<b>FUNCIÓN ASIGNATIVA: FOMENTAR LA EFICIENCIA ECONÓMICA</b>	1. Competencia imperfecta 2. Externalidades 3. Bienes públicos	Los bienes no se producen en las cantidades que desean la sociedad.	Hay que regular el mercado	A veces las empresas abusan de trabajadores o consumidores
<b>FUNCIÓN DISTRIBUTIVA: PROCURAR LA EQUIDAD</b>	4. Desigualdad en la distribución de la renta	Los bienes no se distribuyen de una manera equitativa entre los ciudadanos.	Hay que igualar las oportunidades	De lo contrario se crean grandes desigualdades de renta que se trasladan de padres a hijos
<b>FUNCIÓN ESTABILIZADORA: ESTABILIZAR LA ECONOMÍA</b>	5. Ciclos económicos	Se combinan fases de mucho desempleo con otras de precios muy altos con efectos negativos para todos.	Se pueden reducir los efectos de las crisis	En épocas de crisis se pierden muchos trabajos y la gente sufre

# Introducció: l'Estat en les relacions laborals

## Objectiu bàsic d'aquest tema

- Implicació de l'Estat en l'àmbit de les relacions laborals
- Caracteritzar alguns aspectes de la seua intervenció

### Normatiu

- Regulador: elabora normes sobre les relacions entre actors
- Garant: promou que es complisquen.
- Àrbit: fa de mediador i arbitra entre les parts

### Integrador

- Atorga legitimitat a les organitzacions que volen representar interessos dels grups socials
- Materialització
  - Els grans acords socials (60's-80's)
  - Recents reformes laborals

### Intervenció en l'àmbit de l'ocupació

- Productor de polítiques
- Ocupador directe

## ■ 6.1. La intervenció de l'Estat pluralista en l'àmbit econòmic després de la Segona Guerra Mundial



### Intervenció de l'Estat pluralista després de la Segona Guerra Mundial

#### Després de la Segona Guerra Mundial

- Inflexió en l'activitat dels estats occidentals
- Paper creixent en la vida econòmica
  - Implica a altres actors (organitzats) per a tractar els greus problemes de les economies nacionals
  - S'impulsa el sector públic
- Profunda crisi = coordinació i control de l'activitat econòmica (gestió més planificada)
  - El major creixement econòmic de la història, no són economies de mercat pures, sinó mixtes amb sectors públics substancials i planificació pública considerable
  - vs. Des de 70's: l'estat comença a privatitzar-se

#### Trets de l'intervenció de l'Estat

- Manipulació de la demanda
- Departaments estatals de planificació.
- Presència de capital públic en determinats sectors
- Subvenció directa a l'economia privada
- Asunción de responsabilitats creixents en I+D
- Conversió de l'educació
- Asunción de càrregues per crisis (prestacions, subsidis, despeses d'assistència social)



---

## ■ 6.2. Línies d'intervenció de l'Estat en les relacions laborals



---

L'estat: un dels actors bàsics de les societats capitalistes

### Perspectiva instrumental

- Media al servei d'una persona o grup (classe) social

### Perspectiva sistèmica

- Funció de mantindre el sistema econòmic, polític i social
- S'esforça per a conservar la integritat del sistema
- Susceptible de modificació per tensions

## Estat espanyol



### Dictadura (nacionalcatolicisme)

- Perspectiva polititzada de l'economia.
- Intervenció de l'estat, sindicalisme vertical i organització jerarquitzada de l'economia
- No es coneix la macroconcertació social

vs

### Democràcia representativa

- Implica als actors en assumptes relacionats amb l'ocupació i el conflicte laboral
- Reconeix (i respecta) l'autonomia de les parts

## L'Estat: altres eixos d'articulació

### Normatiu

- Regulador: elabora normes sobre les relacions entre actors
- Garant: promou que es complisquen.
- Àrbit: fa de mediador i arbitra entre les parts

Productor de l'entorn **legislatiu** per a la pràctica de les relacions entre empresaris i treballadors

### Integrador

- Atorga legitimitat a les organitzacions que volen representar interessos dels grups socials
- Materialització
  - Els grans acords socials (60's-80's)
  - Recents reformes laborals

Amortidor i mediador del conflicte laboral: entorn institucional per a la conciliació i l'arbitratge.

**Política d'ordre públic:** influeix a les relacions laborals: resolució del conflicte laboral

### Intervenció en l'àmbit de l'ocupació

- Productor de polítiques
- Ocupador directe

**Ocupador** i constructor de polítiques d'ocupació.

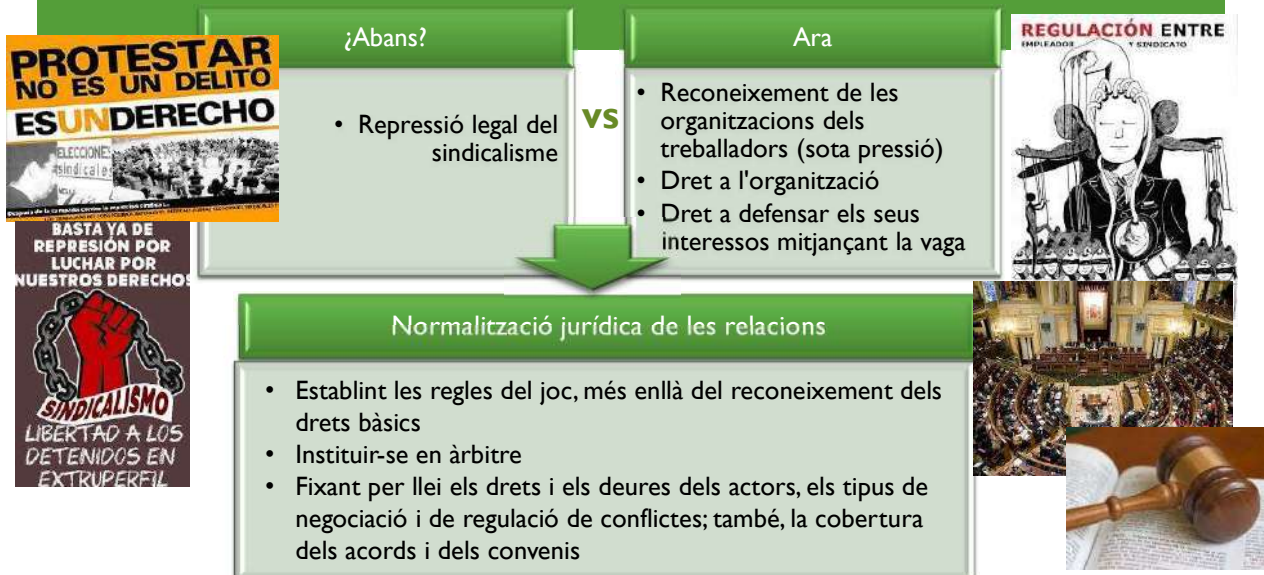




## ■ 6.3. La intervenció reguladora o legislativa de l'Estat

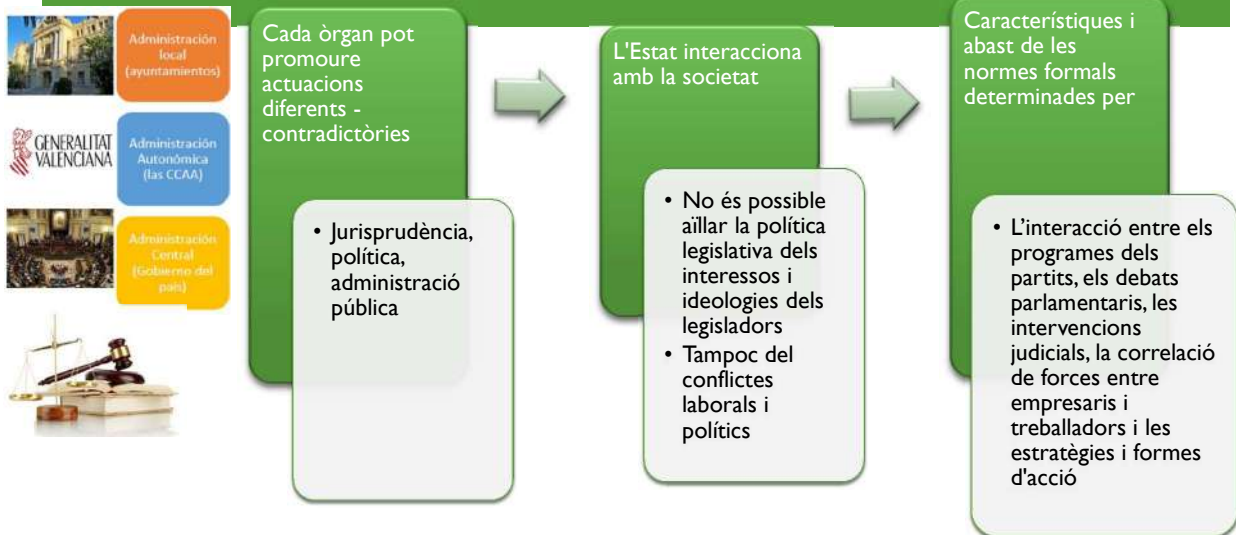


### La intervenció reguladora o legislativa de l'Estat



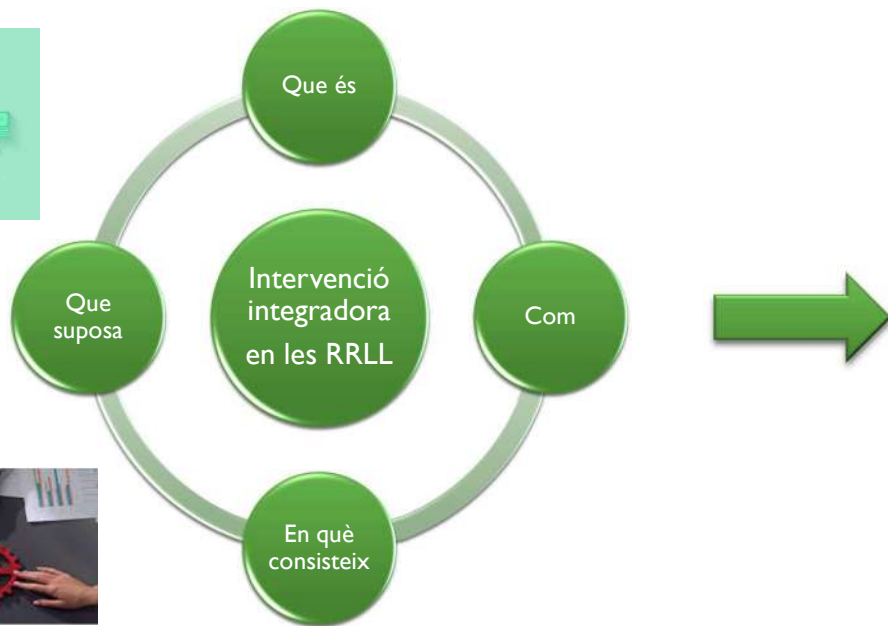


## L'Estat: cossos vius en interacció



---

## ■ 6.4. La intervenció integradora de l'Estat



## Intervenció integradora de l'Estat en les RRL

### Què és

- Monopoli de l'adjudicació de la legitimitat de les organitzacions representatives d'interessos particulars
- Possibilitat de restringir (o ampliar) aquest reconeixement
- Col·legis professionals

### Com

- Activades per l'Estat sota la vigència dels principis keynesians
- Implicació dels actors socials en el seu funcionament = institucionalització de la representació d'interessos
- Model corporatista
  - Concerts entre els representants dels empresaris, dels treballadors i els poders públics

## Intervenció integradora de l'Estat en les RRL

### En què consisteix

- Intercanvis polítics (organitzats pels estats)
  - Uns actors es comprometen a crear ocupacions;
  - Uns altres, a moderar les seues reivindicacions salarials i a contindre qualsevol desbordament social
  - Els poders públics, a reduir impostos i càrregues socials

### Que suposa per als sindicats

- Nova identitat
- Oposició en el capital en una dinàmica de conflictes vs. contribuir al benestar econòmic de la nació
  - Per a reduir les tensions inflacionistes i de millorar la competitivitat.
  - Però, el benestar no arriba a tothom: exclusió social i pobresa

---

■ 6.5. La intervenció de l'Estat com a productor de polítiques d'ocupació i com a ocupador



---

Intervenció de l'Estat com a productor de polítiques d'ocupació i com a ocupador

Reproducció i inserció de la força de treball

- Educació, prestacions socials, orientació laboral, modalitats contractuals, etc.

Contractació directa en el sector públic

- Condicions d'ocupació, sindicalisme, representació, negociació, etc.
- Importància en si mateix
- Referència del sector privat



# Les polítiques actives d'ocupació



- **Polítiques ACTIVES**
- Sistemes de formació professional destinats a satisfer les demandes del mercat laboral
- Sistemes (institucions o serveis) d'ocupació orientats a facilitar la cerca d'ocupació, el reclutament i a visar la contractació

## L'Estat com a ocupador



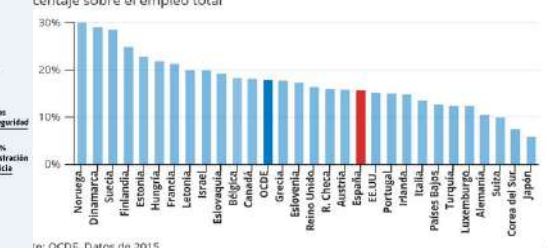
## EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE EMPLEADOS PÚBLICOS ESPAÑA



- Dona treball directament a un percentatge significatiu de la població
- Taxa d'afiliació sindical superior
  - El sector més dinàmic en matèria de reclutament sindical i de conflictivitat laboral
  - Fort creixement de l'afiliació
    - Afiliats estan més protegits
    - Oposició per part de l'ocupador menys marcada



## Empleados públicos en el mundo





---

# TEMA 7.- PROTESTES I CONFLICTES LABORALS

## Protesta i conflicte laboral

VNIVERSITAT  
ID VALÈNCIA

Departament de Sociologia i Antropologia Social



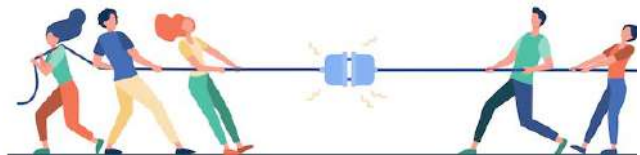
---

## En aquest tema

- Expressions que adopta el conflicte laboral en forma de protesta col·lectiva
- Aproximació al concepte de conflicte i traduccions en l'àmbit laboral
- Actuals formes de protesta laboral
- Evolució recent dels conflictes
- Interacció de la conflictivitat amb altres fets de les relacions laborals

---

## ■ 7.0.1. El conflicte i el conflicte laboral: conceptualització



---

### El conflicte

#### ■ **Conflicte**

- *Situació en les quals els interessos, necessitats, desitjos i/o valors de dos o més persones entren en desacord*
- *Interacció de persones interdependents que perceben objectius incompatibles i interferències mútues en la consecució dels seus objectius*

#### ■ **Elements essencials**

- *La situació comporta estats emocionals i conductes de rebutj*
- *Els objectius es perceben com a incompatibles*
- *La relació entre les parts és interdependent*

## Els dos significats del conflicte

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA

Diccionario de la lengua española Edición del Tricentenario Actualización 2020

Consulta posible gracias al compromiso con la cultura de la Fundación "la Caixa"

por palabras Escribe aquí la palabra Consultar

### conflicto

Del lat. *conflictus*.

1. m. Combate, lucha, pelea. U. t. en sent. fig.
2. m. Enfrentamiento armado.
3. m. Apuro, situación desgraciada y de difícil salida.
4. m. Problema, cuestión, materia de discusión. *Conflicto de competencia, de jurisdicción.*
5. m. *Psicol.* Coexistencia de tendencias contradictorias en el individuo, capaces de generar angustia y trastornos neuróticos.

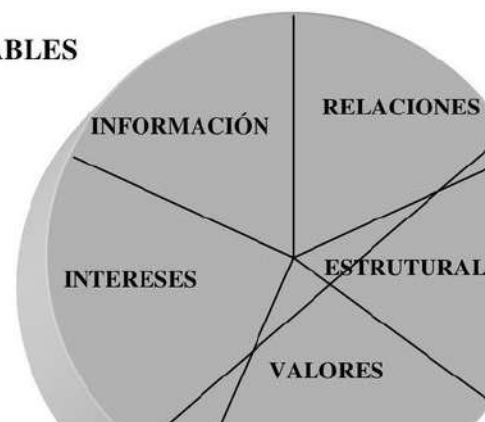
危机



## Tipología



### NEGOCIABLES





## Conflicte d'interessos i conflicte estructural

**Conflicte d'interessos:** en un sentit concret

- Quan un grup de gent «pren la paraula» per a deixar constància que les seues aspiracions són divergents amb les d'uns altres
  - Que una indústria no contamine les aigües d'una ciutat, que els salaris de les dones siguen iguals als dels homes, etc.

**Conflicte estructural:** en sentit general, no tan concret ni definit (delimitat)

- Unes persones volen fer valdre els seus plantejaments i valors respecte a unes certes demandes o aspiracions, encara no incloses en l'ordre social ni en els seus llenguatges codificats, trobant-se amb la resistència dels poders existents
  - La sostenibilitat del planeta, la igualtat de gènere, etc.
- Socialització de l'ordre en què els éssers humans estan inserits: l'ordre es verifica en el conflicte

- Si es posa l'accent en l'accepció d'interessos, no es té en compte les tensions estructurals
- Si s'insisteix en la visió estructural, es desvia l'atenció dels conflictes específics
- De vegades, el conflicte d'interessos és l'expressió (concreta) del conflicte estructural i que el conflicte estructural suposa una sistematització de les causes dels diferents conflictes concrets

## Conflicte en l'àmbit laboral / I

### Conflicte d'interessos.

- Divergències d'interessos entre ocupador i ocupats
- Xocs concrets d'empresaris i treballadors per les seues diferents preferències
- Es localitza en els diferents interessos de les parts (i està hiperdelimitat)

### Conflicte estructural

- Moviment dels treballadors contra el capital a partir de l'experimentació de les relacions d'ocupació
- L'estructura social implica coerció mitjançant la supeditació dels qui treballen en el domini dels propietaris
- Contradicció estructural que es correspon amb la producció col·lectiva de la riquesa i la seua apropiació privada
- Base de les revoltes i protestes laborals per la condició comuna de vulnerabilitat
- Nou vincle contra les noves formes de submissió que donaran lloc a:
  - Plantejaments reformistes i emancipatoris no previstos en l'ordre social: qüestionament dels seus principis bàsics
  - Pràctiques solidàries i cooperatives (concertades) que contrasten amb les pràctiques burgeses dominants (individualistes)
- Es localitza en l'estructura social i en la coerció que comporta (i no està tan delimitat)

## Conflicte en l'àmbit laboral / 2

Los conflictos entre los trabajadores como grupo y la empresa → Conflictos colectivos.

### Conflicto jurídico

- Cuando existe discrepancia sobre la interpretación de una norma laboral.
- En estos casos se acude a los **Juzgados de lo Social** o al **Tribunal Superior de Justicia** para que proporcione una interpretación de la norma.

### Conflicto de intereses

- Cuando se quiere revisar una norma que ya existe para modificarla o para que aparezca otra nueva.
- En estos casos se acude a la **huelga** como medida de presión para cambiar esa norma.

## ■ 7.0.2. Tractament i resolució de conflictes



### Processos de resolució de conflictes II

#### Factors a tindre en compte en qualsevol conflicte

- Els factors que resulten permanents en la relació entre les parts
- Els factors que deriven de la relació que les parts sostenen
- Les característiques del conflicte
- Les característiques del gestor o gestors del conflicte



## Processos de resoluci3 de conflictes 12

### Actitudes y sus caracteristicas

Actitud	¿Reconozco que hay un conflicto?	¿Atiendo a mis intereses y sentimientos?	¿Atiendo a los intere
Negaci3n.	No.	No.	
Competici3n.	Sí.	Sí.	
Acomodaci3n.	Sí.	No.	
Evasi3n.	Sí.	No.	

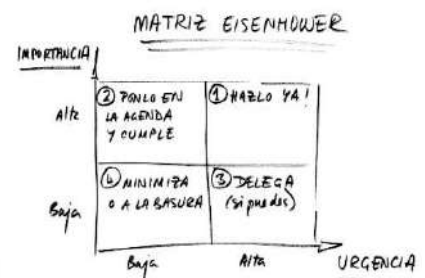
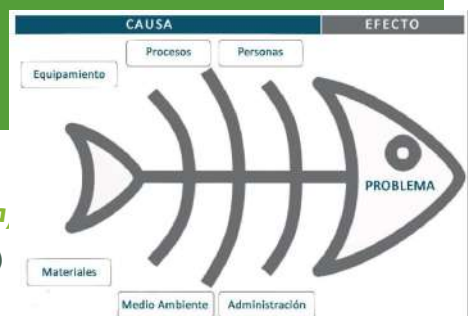
## Resoluci3 de conflictes: passos

### Passos

- Definir el problema
- Mantindre una bona comunicaci3
- Analitzar les causes
- Definir els objectius
- Plantejar possibles solucions
- Triar i aplicar l'opci3 acordada

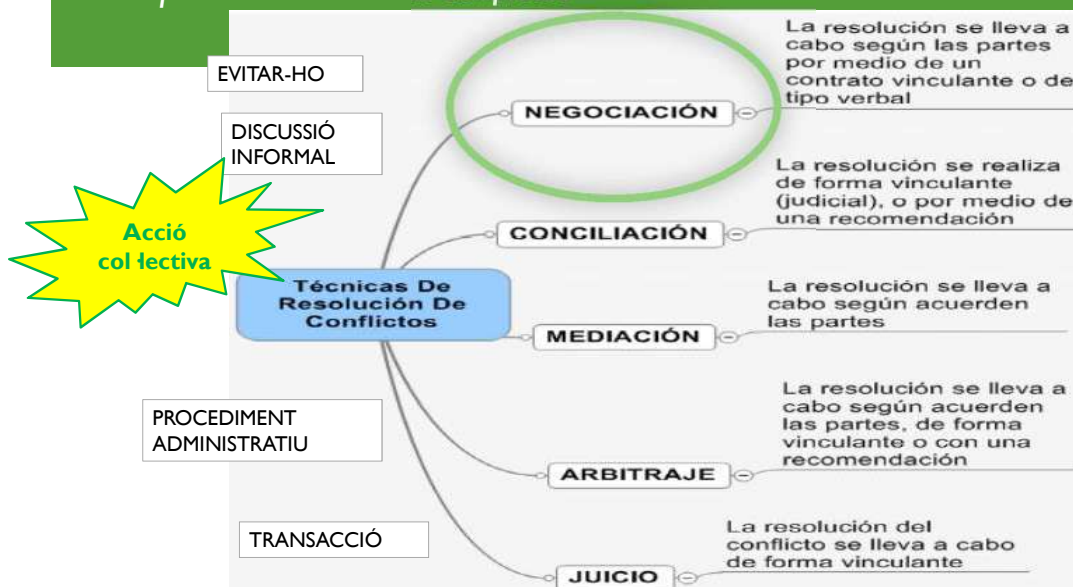
### Tècnica (grau i assignatura)

- Diagrama d'Ishikawa (espina)
- Tècniques d'investigaci3 social
- Tècnica Semàfor
- Matriu d'Eisenhower.





## Tècniques de resolució de conflictes



Pròxim tema

---

## ■ 7.1. Repertoris d'acció col·lectiva



---

### Introducció: repertoris d'acció col·lectiva



- Origen de les actuals formes de protesta laboral
- Les actituds d'oposició entre treballadors i propietaris i gerents són tan il·limitades com la inventiva humana (Clark Kerr)
- Les més conegudes a l'àmbit laboral, un entorn específic de tradicions, d'inèrcies i d'oportunitats :
  - La vaga
  - Els boicots
  - La reducció del rendiment
  - El sabotatge
  - L'absentisme

#### **Concepte de repertori d'acció col·lectiva** (Charles Tilly)

- El conjunt complet de mitjans de què disposa un grup per a realitzar demandes
- Qualsevol població (col·lectivitat) tendeix a tindre un conjunt limitat i molt establert de mitjans per a l'acció sobre interessos compartits

## Societats d'Antic Règim vs. Industrialitzades

### Segles XVII-XIX

- Motins de subsistència, saquejos, "caceroladas", rebel·lions
- Locals, grups heterogenis
- Per retallades greus de drets: l'economia moral de la multitud vs. les prioritats del lucre
- Tàctiques que es reserven per a l'ús de les autoritats locals davant les foranes
- **Fàbriques:** agudització de l'oposició entre capital i treball.
- Major participació popular directa en política
- Centralització de l'Estat

### Segles XIX i XX

- Vagues, manifestacions, mítings electorals, marxes de reivindicació.
- Reunions al voltant d'objectius programàtics i que impliquen accions públiques visibles
  - Símbols, banderes i pamflets.
- Grups o per segments d'una classe
- Interessos més circumscrits i delimitats
- Àmbit local i supralocal, nacional
- Major escala, més autònomes (pròpies)
- Tàctiques diferents de les que usen les autoritats
- Organitzacions formals i Programes d'acció explícits i molt elaborats
- Desafiaments directes

## Actualment / I

- Amortiment de les formes més tradicionals de protesta
  - Gestions formals amb les gerències i els propietaris
  - Contactes i negociacions informals
  - Procediments per a recursos i queixes
  - Altres formes d'intervenció
- Però, vagues i altres mitjans de protesta dins de l'empresa (sabotatge, reducció del rendiment laboral, etc.) no han desaparegut mai
- Les persones treballadores compten amb un repertori ampli per a alçar la veu per a defensar els seus interessos (les seues reivindicacions) i les seues identitats

## La vaga obrera



- Parada col·lectiva del treball per part dels assalariats
  - Sembla una acció espontània i poc reflexionada, però ...
  - Comporta un càlcul de les conseqüències laborals i polítiques en l'àmbit personal i col·lectiu.
  - Es convoca sempre amb la finalitat de pressionar per demandes concretes, però ...
  - De manera subjacent hi ha un bon grapat de queixes i insatisfaccions acumulades
- Cal distingir entre les causes immediates (demanda salarial, una barana de seguretat, etc.) i les subjacents
- Explicació de la seua amplitud en el temps i els seus nivells
  - Causes endògenes o exògenes: índex de preus, taxes d'atur, etc.
  - Existència de dispositius institucionals de representació i negociació

## La vaga /2

### Huelga laboral

- Se excluyen las huelgas **estrictamente políticas**
- Si son legales las huelgas contra los poderes públicos por consecuencias económicas, sociales y laborales

### Huelga directa

- Prohibidas las huelgas de solidaridad
- Si que se permiten cuando se trata de **solidaridad con otros compañeros** de trabajo

### Huelga no altere convenio en vigor

- **No cabe una huelga para modificar algo que está pactado en un convenio**
- Otra distinta sería para introducir algo nuevo en el convenio que no modifique lo pactado
- Se permite ir a la huelga si la empresa no cumple el convenio

### Huelgas no abusivas

- Huelgas abusivas → ilegales
  - Rotatorias
  - Estratégicas
  - De celo
  - A la japonesa

**LA HUELGA** → Para que sea legal debe ser laboral, directa, no novatoria y no abusiva. Debe cumplir con el procedimiento.

### Convocatoria huelga

- Pueden convocarla:
  - El comité de empresa y los delegados de personal
  - Los sindicatos implantados en ese ámbito
  - Los trabajadores en votación por mayoría
- Procedimiento para convocarla:
  - Preavisar con 5 días de antelación a la empresa y a la Autoridad Laboral
  - En comunidades autónomas suele existir un ASEC (Acuerdo Solución Extrajudicial de Conflictos)

### Comité de huelga

- Se constituye un comité de huelga formado por un máx. de 12 miembros
- Funciones: resolver el conflicto y garantizar seguridad y vigilancia

### Desarrollo de la huelga

- Prohibido el esquirolaje
- Los trabajadores pueden organizar piquetes informativos pero no violentos
- Está permitido ocupar locales para ejercer derecho de reunión e información
- Respetar derecho de acudir o no a la huelga

### Consecuencia de la huelga

- Los trabajadores no cobran salario
- La empresa no cotiza a la seguridad social durante la huelga

## ■ 7.2. Evolució de la conflictivitat obrera



### Evolució de la conflictivitat obrera

Grans onades vaguístiques internacionals	Fites històriques del moviment obrer
Entre el final de la dècada del 1860 i la primera meitat de la del 1870	Comuna de París
Entre el principi de la dècada del 1910 i el de la del 1920	Revolució d'octubre soviètica
Entre el final de la dècada del 1960 i la primera meitat dels setanta	Maig de 1968



#### Mesura quantitativa

- Freqüència
- Nombre de participants
- Nombre de jornades perdudes

#### Mesura qualitativa

- Convocatòria de vagues generals o revolucionàries per a promoure la reforma o el canvi social

## La conflictivitat a partir de final dels setanta



- Comença a declinar el nombre de jornades perdudes
- Nivell molt baix del nombre de parades laborals
- Explicació de la reculada de la conflictivitat
  - Fort augment de la desocupació
  - Organitzacions sindicals: integració institucional intentant influir en les orientacions de les polítiques econòmiques per a salvar tot allò que es poguera
  - Descentralització i deslocalització de la producció, pràctiques d'individualització dels salaris, creació de noves instàncies participatives a les empreses, persecucions judicials
- Encara que disminució de la conflictivitat els grans conflictes encara esguiten
- Canvis en l'evolució mateixa dels conflictes socials
  - Terciarització dels conflictes del treball
  - El referent identitari no és la classe social, sinó el grup professional
  - A les noves vagues en el sector terciari no són els ocupadors les úniques víctimes, sinó també els usuaris, els clients, els ciutadans

## Interpretacions/explicacions de l'evolució de la conflictivitat

### En comú els moments àlgids significatius

- Expansió de les formes revolucionàries d'intervindre
- Facilitat amb què els objectius econòmics es transmuten en polítics
- Irrupció dels treballadors de base, com a protagonistes polítics
- Capacitat per a assumir un paper més actiu en el procés de decisió de les lluites
- Desplaçament de les formes organitzatives tradicionals per nous grups

### Explicacions econòmiques

- Les agitacions més àlgides tendeixen a esclatar al voltant dels punts d'inflexió més elevats dels cicles llargs econòmics
- Fenomen internacional en forma d'ona
- Moviment sincrònic de factors: la producció real, els nivells de preus, les taxes d'interés, etc.
- La tensió produïda pel creixement econòmic pot resultar continguda (amortida) un període de temps, però...
- Finalment esclata per la forta compressió interna o com a resposta a una provocació externa
- Punt d'ignició: el xoc generacional

## La conflictivitat i les relacions laborals en el centre de treball

- **Fets amb els quals es relacionen les vagues i les altres formes d'acció col·lectiva en l'empresa.**
- Tenen lloc sempre que hi ha interessos contraposats
- Constitueixen possibles mesures de pressió contra l'empresa, si hi ha una organització
- Si no hi ha o està escassament implantada la possibilitat de negociar desapareix o es redueix
- També es redueix la possibilitat de recórrer a la vaga
- No sempre es produeix una oposició col·lectiva
- **Per tant, als conflictes té importància crucial el caràcter de l'organització**





---

## BLOC III.- RELACIONS ENTRE ELS ACTORS SOCIALS

### TEMA 7.- CONFLICTE LABORAL I NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA

- 7.1. La gestió i institucionalització del conflicte laboral (Manual SRL, pàg.189-190)
- 7.2. La negociació col·lectiva: mirades sobre una activitat social (Manual SRL, pàg. 190-192)
- 7.3. Dinàmiques de la negociació en l'àmbit laboral (Manual SRL, pàg. 193-197)



---

## Introducció

- En aquest tema
  - Com es gestionen els conflictes laborals
  - Malgrat la divergència d'interessos ...
  - Existeixen dispositius per a abordar-los i trobar solucions

---

## 7.1. La gestió i institucionalització del conflicte laboral



**Aclariment!**

### **INSTITUCIONS**

Constructes socials que comporten programes d'acció permanents i estables basats en regles obligatòries que freqüentment tenen un fonament legal i poden estar subjectes a mediació judicial de tercers. Proporcionen una estructura per a l'acció promoguda pels actors amb interessos particulars i de vegades divergents



## Institucionalització del conflicte en RRLL



- Institucions
  - Des de «pactes» informals i acords en el centre de treball fins a acords de negociació col·lectiva més formals de rang superior
  - Ampli ventall d'actituds que solen acabar en acords, especialment la negociació col·lectiva
  - Pràctiques mitjançant les quals els treballadors contractats, a través dels seus representants, negocien amb els empresaris les condicions de les relacions d'ocupació
- «Institucionalització del conflicte»
  - Com a resultat de les accions dels treballadors que defensen els seus interessos i de les reaccions que provoquen
  - Es regularitzen i es constitueixen institucions per a fer front als conflictes

## Motius perquè s'impulsa la negociació col·lectiva



### Part social

- Els assalariats tenen una certa capacitat per a defensar els seus interessos, reconeguda legalment mitjançant la representació

### Part empresarial

- Es garanteixen unes relacions d'ocupació estables, predictibles i disciplinades



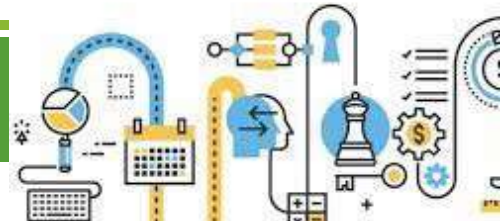
### Impuls a la negociació

- Reconegut per les perspectives analítiques que reconeixen l'existència d'un conflicte entre parts (pensament «pluralista»)
  - Funcionalista, Escola d'Oxford, interaccionista i marxista



## Generació i disposició de procediments

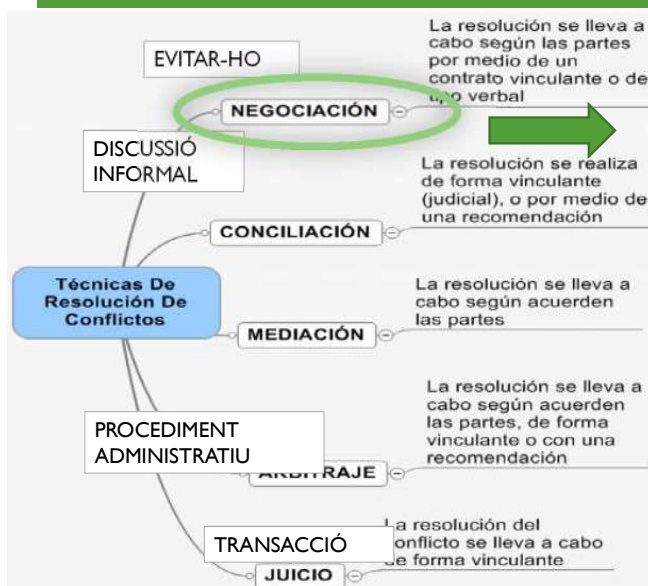
- Els conflictes sorgeixen per la divergència d'interessos entre les parts o la diferència de finalitats
- Per a què s'establisquen les relacions d'ocupació ha d'haver-hi interessos compartits
  - Dimensió cooperativa de l'ocupació : la continuïtat de la pròpia activitat empresarial
- Per a fer front a aquests conflictes i contradiccions, hi ha iniciatives basades en l'existència d'interessos comuns
- **El procediments per a la interacció, la negociació i la resolució de conflictes (les divergències)**



## 7.1. La negociació col·lectiva: mirades sobre una activitat social



### Tècniques de resolució de conflictes: negociació



- Trobada entre dues parts amb divergències que busquen, voluntàriament i per si mateixes, de solucionar-les (o reduir-les)
- Els interessos són divergents però les parts són interdependents: han d'adoptar decisions comunes
- No és una mediació
  - No hi ha un tercer que intente acostar les parts
- No és un arbitratge
  - No hi ha un tercer que propose un reglament
- Condicions que comporta el compromís d'una negociació
  - L'existència d'un conflicte d'interessos
  - La preferència de les parts per un enteniment amistós
- Un procés social indeterminat
  - No se sap en quina direcció pot avançar
  - Suposa prendre decisions, entre parts interdependents amb interessos divergents

## Aproximacions analítiques

- Amb un caire normatiu i prescriptiu vs. més sociològic i prospectiu.
- Atenció al desenvolupament de les relacions socials de la negociació com a fet central en les societats i com a aposta política
- Perspectives
  - «Interaccionistas» (Erwin Goffman Strauss)
  - «Estratègiques» (J. D. Reynaud)



### Perspectiva «Interaccionista» Erwin Goffman Strauss



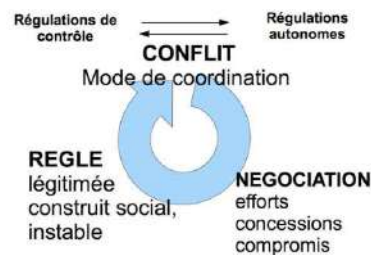
- La vida social = conjunt de concerts, un ordre que cada dia es (re)negocia
- Totes les relacions socials = negociació
- Condicions estructurals específiques presideixen el resultat
- Validesa temporal, poden ser revisades i reelaborades
- Un «ordre negociat» és construït sense parar
- L'ordre social: constituït per la suma de regles, d'acords formals i informals, privats i públics
- Qualsevol canvi en aquest ordre social es reflecteix i influeix en la resta
- Tot procés de negociació és igualment un procés d'avaluació

## Perspectiva «Estratègica» sobre la regulació social (Jean-Daniel Reynaud)



- La negociació suposa determinada forma de relació entre actors
- Finalitat: la producció de normes que regeixen l'espai macro i microsocial
- Normes: són el producte d'una activitat col·lectiva

- **Regulació de control**
- **Regulació autònoma**
- **Regulació conjunta**



## REGULACIÓ DE CONTROL



- Practicada per l'empresariat.
- Per a assegurar que els assalariats satisfacen els objectius de l'empresa.
  - Reglament interior, la vigilància per la jerarquia, els dispositius que enquadren el temps, la quantitat i la qualitat de treball.
- Fa referència als esforços de l'empresariat, no al treball efectivament realitzat



## REGULACIÓ AUTÒNOMA



- Emana del col·lectiu del treball, com una instància de regulació autònoma respecte a la direcció de l'empresa
- Iniciatives en el seu treball, individualment o col·lectivament: rebutgen, modifiquen, reinventen les tasques que els encomanen i els procediments
- Disposen de marges de maniobra: activen maneres operatòries, «regles» diferents de les oficials
- Basada en les capacitats inventives, independents dels objectius de l'empresariat
- Expressió institucional: el sindicalisme
- Poden millorar, fins i tot la productivitat
- Les estratègies empresarials de motivació intenten captar aquest potencial i utilitzar-lo en profit de l'empresa

## REGULACIÓ CONJUNTA



- Els actors reunits es posen d'acord per a planificar les seues relacions
- Regles, implícites o explícites, per a fer funcionar millor les activitats
- Regulació oficial, institucional que desemboca en la producció de regles
- Però, els sistemes socials són construïts, inestables, amb fronteres fluctuants i en tensió permanent
- Formular una definició mútuament acceptable: sobre quin i per què estem d'acord
- La negociació descobreix o inventa punts de convergència en les expectatives mútues
- Emergir o crear-se solucions que satisfacen les parts
- L'existència de desacords no és obstacle per a la negociació

## 7.3. Dinàmiques de la negociació en l'àmbit laboral

- Representació i negociació col·lectiva en
  - Sector privat
  - Sector públic



### Tripartisme

- Element distintiu de les RR.LL. a Europa
- Trobada estable entre sindicats, empresaris i Estat
  - Trobada focalitzada en els CES (Consells Econòmics i Socials)
  - RR.LL., política econòmica, ocupació, salaris, educació, sanitat.
  - Òrgans consultius i de consens previ a les decisions parlamentàries
- Característiques:
  - Interlocució regular
  - Participació limitada (poques organitzacions, diàleg fluid)
- Implicació en la implementació i desenvolupament dels acords
- Consens previ i despolitització de les decisions en matèria de política econòmica i laboral
- Contribueix a l'estabilitat social i a restar crispació política



## Representació i negociació col·lectiva en el sector privat



- Relació amb les formes d'organització de la representació d'interessos en un territori
- També amb el reconeixement dels actors legítims
- En l'Estat espanyol: llibertat d'acord entre els representants sempre que disposen de legitimitat i complisquen els criteris de representativitat.
- **Organització de la representació d'interessos.**
  - Els assalariats gaudeixen del dret a la representació, que permet l'exercici del dret a la negociació i a la consulta
  - Més o menys centralitzadament, supraempresarial o empresarial
- **Procediments de consulta vs. de negociació**
  - No reconeixen als poders dels representants més que la possibilitat d'intercanviar informacions i donar opinions sobre assumptes comuns
  - Ara bé, el reconeixement formal de la negociació tampoc implica una consecució automàtica de les reivindicacions

## Dinàmiques de representació



### Àmbit anglosaxó

- No hi ha una fórmula de representació (i negociació) separada dels sindicats
- El representant sindical de base és responsable del reclutament i de l'organització sindical en el centre de treball, i també de dur a terme la negociació.



### Europa

- Òrgans (o figures) pròpies de representació, i independents formalment (institucionalment), dels sindicats
- Els seus membres poden pertànyer
- Les empreses disposen d'òrgans formals proporcionals a la grandària



### Espanya

- Instàncies diverses de representació
- Comitès d'empresa, comitès de seguretat i higiene.
- Dret de negociació i consulta és duu a terme per:
  - Delegats sindicals, delegats de personal, representants als comitès d'empresa, membres dels comitès de seguretat i higiene, etc.
  - Les competències se solapen en la pràctica.

## Reconeixement dels sindicats

- Legitimació de la representació imprescindible perquè després pugui tindre lloc la negociació
- **Àmbit anglosaxó** (els Estats Units): representats per l'organització sindical guanyadora acreditada
- **Europa**
  - Fórmules (i formes) pròpies de representació a diferents nivells
  - Autònomes dels sindicats
  - Es reflecteix en el procés de reconeixement empresarial
    - Els ocupadors reconeixen els representants però no als sindicats en si mateixos
  - Representació proporcional
  - Diferents organitzacions, no hi ha monopoli
  - Millor representació però picabaralles internes



## Àmbits de negociació

- **Diferents nivells:** taller; centre, regió, nació, subsector (branca), professió, interprofessió, etc.
- **En cada territori** sol predominar un nivell
  - Europa del Nord: compromisos centralitzats a nivell nacional i de branca
  - Alemanya: regió i subsector o branca
  - **Sud d'Europa:** casuística més diversificada, predomina la de branca
  - el Japó i anglosaxons : negociació a nivell d'empresa.

## Sobre què es negocia

- **Varia d'uns nivells a uns altres**
- Europa: escala supraempresarial
- **Nivell estatal:** articulació pràctica dels drets laborals i aspectes bàsics de la gestió empresarial de mà d'obra
- Modalitats de contractació, temps de treball , salari mínim
- **Nivells intermedis de branca o regional:** increments de la part bàsica del salari, el nombre màxim d'hores anuals i els criteris genèrics per a la seua implementació
- **Nivell d'empresa:** part variable del salari i l'ordenació del temps de treball.
- **Principi d'articulació entre diferents nivells**
  - **Les negociacions portades a un nivell superior produeixen directives generals o normes mínimes que no poden ser més que millorades, en benefici dels assalariats, en les negociacions a nivell inferior**

**Tabla 6.** Los niveles de la negociación

Nivel	Empresarios	Sindicatos	Gobierno
Nivel superior: Formulación de políticas y estrategias a largo plazo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de las empresas.</li> <li>• Estrategias de inversión.</li> <li>• Estrategias de recursos humanos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias políticas.</li> <li>• Estrategias de representación.</li> <li>• Estrategias de organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Políticas sociales macroeconómicas.</li> </ul> 
Nivel medio: Negociación colectiva.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de personal.</li> <li>• Estrategias de negociación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estrategias de negociación colectiva.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración y Derecho laboral.</li> </ul>
Nivel inferior: Relaciones en el centro de trabajo y entre individuos y organización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estilo de supervisión.</li> <li>• Participación de los trabajadores.</li> <li>• Diseño de puestos de trabajo y organización laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Administración de los contratos.</li> <li>• Participación de los trabajadores.</li> <li>• Diseño de los puestos de trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normas laborales.</li> <li>• Participación de los trabajadores.</li> <li>• Derechos individuales.</li> </ul>

Fuente: T.A. Kochan; H.C. Katz; R.B. McKersie (1993). *Las transformaciones de las relaciones laborales en los Estados Unidos* (pág. 41). Madrid: MTAS.

## Cobertura de la negociació col·lectiva

- El percentatge d'assalariats coberts pels convenis col·lectius varia
- Les disparitats guarden relació amb:
  - El nivell de negociació utilitzat: com més centralitzades estan, més àmplia és la cobertura que proporcionen
  - Les normes i els criteris d'aplicació dels acords col·lectius
  - **Europa del Sud:** l'aplicació dels convenis col·lectius és automàtica per a tothom
  - **Estat espanyol:** els criteris bàsics de l'articulació de la negociació
    - Caràcter normatiu dels convenis col·lectius, caràcter vinculant de les condicions signades que s'han de respectar sense més en els contractes laborals
    - Extensió automàtica, sense cap mena d'acte administratiu explícit, de les clàusules pactades al conjunt de les empreses afectades

## Paper de l'Estat en la negociació col·lectiva

- Promulga normes procedimentals per a la interacció dels actors
- Defineix el caràcter de les seues pràctiques erigint determinats acords com a llei o promovent l'extensió immediata dels convenis
- Suposa
  - Per als assalariats: el tindre unes condicions mínimes garantides
  - Per als empresaris: reduir les intrusions competitives d'algunes empreses que volen escapar a la influència del conveni



## Tractament estratègic per l'empresariat

- El dret de societats i el dret laboral proporcionen una certa flexibilitat organitzativa
- Separació i filiació d'unitats productives d'una companyia a una altra branca diferent de la matriu buscant avantatges econòmics i l'externalització mitjançant la subcontractació
- Cerca burlar obligacions i situar assalariats fora de l'àmbit propi del conveni

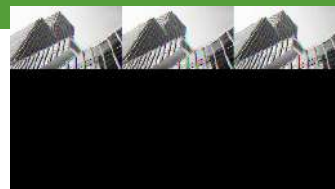


Tabla 7. Debate centralización versus descentralización de la negociación colectiva

	Pluralismo liberal	Economías coordinadas: Tripartismo y Neocorporatismo
<b>Orientación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Microeconómica.</li> <li>• El mercado institución coordinación.</li> <li>• Negociación colectiva descentralizada.</li> <li>• Estructuras sindicales y empresariales descentralizadas.</li> <li>• Sindicalismo económico "business unionism."</li> <li>• Escasa intervención estado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Macroeconómica.</li> <li>• Pactos Sociales y coordinación política económica.</li> <li>• Negociación colectiva centralizada.</li> <li>• Estructuras sindicales y empresariales centralizadas.</li> <li>• Sindicalismo de "control" o concertación.</li> <li>• Intervención Estado: tripartismo.</li> </ul>
<b>Ventajas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Velocidad de ajuste.</li> <li>• Ajuste según situación productividad y competitividad concreta cada empresa.</li> <li>• Dinamismo creación de empleo: rotación empleo.</li> <li>• Flexibilidad cuantitativa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cohesión social.</li> <li>• Proyecto igualitario.</li> <li>• Estado Bienestar.</li> <li>• Conflictividad "organizada."</li> <li>• Flexibilidad cualitativa.</li> </ul>
<b>Inconvenientes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desigualdad social.</li> <li>• Precariedad empleo.</li> <li>• Riesgos conflictividad intermitente (no-organizada).</li> <li>• Riesgos inflación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lentitud toma decisiones: "rigideces institucionales."</li> <li>• Riesgos excesiva reglamentación y burocracia.</li> </ul>



## Representació i negociació en el sector públic



- La negociació col·lectiva i els mitjans per a dur-la a terme són més limitats
- Raons
  - L'estat intervé tenint en compte l'interès general
  - Té una estructura rígida que dificulta la modificació dels pressupostos assignats
  - Risc de ser part i jutge en els conflictes laborals: contracta força de treball i és el responsable de la conciliació i de l'arbitratge
- Nombrosos països limiten drets laborals bàsics en la funció pública

## Factors que expliquen l'augment de la conflictivitat en el sector públic

- L'augment dels efectius
- La seguretat que proporciona l'estabilitat laboral
- L'escàs desenvolupament de les relacions laborals
- El sentiment que les millores aconseguides són menors



## Regulació de la negociació en el sector públic

- Complicada i singular
- Treballadors de les empreses públiques vs. funcionaris
- Europa i el Japó
  - Treballadors públics: mateixos drets en la negociació que els del sector privat.
  - Funcionaris: salaris per via parlamentària
- Les formes de negociació i les seues orientacions tendeixen a convergir amb les del sector privat

## Nous camps de negociació en les Relacions Laborals // Disposició a la negociació de les parts implicades (empresaris i treballadors)

- *Els empleats tenen interès a arribar a acords perquè en aquesta relació asimètrica són en principi la part més feble*
- *Canvis en l'estructura i en els continguts de la negociació*
  - **Camps de negociació actuals tradicionals**
    - **Remuneració**
      - *Treball-remuneració amb dos components: un fix basat en el contracte o l'antiguitat i un altre variable depenent dels objectius*
    - **Jornada laboral**
      - *Des del punt de vista dels treballadors 35 hores per a crea ocupació i reduir l'atur*
      - *S'introdueix la qüestió de la flexibilització, és a dir, com es distribueix la jornada anual d'un empleat segons les necessitats productives*

## Nous camps de negociació en les Relacions Laborals 12

- **Camps de negociació actuals no tradicionals**
  - **Seguretat, creació i qualitat de l'ocupació**
  - Equilibri entre flexibilitat i seguretat en benefici mutu
  - Flexiseguretat
    - Es \*interactua entre la flexibilitat exigida per l'empresa
      - Jornada, organització del treball, tipus d'ocupació
    - I els requeriments de l'ocupació, protecció i creació
  - **Conciliació de la vida laboral i privada**
    - Major flexibilitat de les condicions de treball perquè els empleats puguin millorar l'equilibri entre la seua vida laboral, privada i especialment familiar
    - Crèdits de temps
    - Els empleats poden posar en suspens el seu ús temporalment per qualsevol motiu rebent una ajuda financera i mantenint els seus drets en la Seguretat Social
  - **Seguretat i higiene – prevenció de riscos**
    - Camp creixent en augmentar les formes atípiques de treball
  - **Formació professional**
    - Per a garantir l'ocupabilitat. No es tracta d'una formació inicial, sinó d'una formació contínua