

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	<u>PÁGINA</u>
Sumario	5
Prólogo	7
Abreviaturas utilizadas	13
Unidad didáctica 1. Conceptos básicos: el Empleo, el Trabajo y las Relaciones Laborales	15
Objetivos de la Unidad	17
1. Las Relaciones Laborales, un concepto evolutivo ¿e involutivo?	18
1.1. ¿Qué entendemos por «Relaciones Laborales»?	18
1.2. Las «Relaciones Laborales» como objeto específico de estudio científico, una disciplina transversal y dispersa, sin propietarios	19
1.3. La diferenciación de conceptos afines: «Relaciones Profesionales», «Relaciones de Empleo», «Recursos Humanos»	20
2. «Relaciones Laborales» y conceptos asociados: «Sistema de Relaciones Laborales» y «Organización del Trabajo»	21
2.1. «Relaciones Laborales» y la idea de «Sistema»	21
2.2. «Relaciones Laborales» y «Organización del Trabajo»	22
3. Caracterización del concepto de «Relaciones Laborales»: su estructura tridimensional	23
4. Un cuadro clasificatorio: tipos de Relaciones Laborales	24
5. Del «trabajo» al «empleo»: la «construcción» del «empleo» como norma jurídico-social dominante	26
5.1. La doble representación del trabajo: fuente de riqueza –económica– y factor de cohesión social –cultural–	26
5.2. La diferenciación jurídico-social entre los conceptos de «trabajo» y los de «empleo» en la modernidad industrial	26
5.3. El empleo (por cuenta ajena) como norma jurídico-social estructurante	28

6. El «trabajo-empleo» como realidad compleja: «dimensiones» y «divisiones» –segmentaciones– del trabajo hoy	30
6.1. Las dimensiones del trabajo como objeto de estudio	30
6.2. Las divisiones del trabajo: segmentación de las Relaciones Laborales	31
7. El rostro oculto del trabajo-empleo: el «desempleo» y su construcción como situación de anomalía social	33
8. La «crisis del empleo» y la institucionalización de nuevas formas de trabajo: ¿hacia una reversión del proceso?	35
9. Esquema recapitulador de la Unidad didáctica	37
Conceptos básicos a retener	38
Actividades de repaso	39
Ejercicios voluntarios	39
Referencias bibliográficas	40
Unidad didáctica 2. Evolución histórica de las Relaciones Laborales y de su teoría: de la sociedad del trabajo a la sociedad del conocimiento del siglo XXI	41
Objetivos de la Unidad	43
1. Un poco, pero poco, de historia: el «trabajo» objeto de las «Relaciones Laborales» como invención de la modernidad	44
1.1. El trabajo como concepto histórico-culturalmente construido	44
1.2. Ideología, lenguaje y concepciones históricas del trabajo: del rechazo clásico a la ambivalencia moderna	45
1.3. La «gran transformación»: «construcción social» de la «forma mercantil» de trabajo dominante en la modernidad	48
1.4. La crisis de la sociedad del trabajo y los nuevos paradigmas: «la sociedad de consumo» y la «sociedad del conocimiento»	50
2. Perspectiva histórica de la teoría de las Relaciones Laborales: las etapas en la construcción de la misma	52
2.1. Planteamientos generales: el sentido de la teoría específica	52
2.2. Sinopsis de las etapas en la construcción, y revisión, de las teorías específicas sobre las Relaciones Laborales	53
2.3. La emergencia de la elaboración científica de las Relaciones Laborales	54
2.3.1. Caracterización general de esta etapa	54
2.3.2. Los clásicos de la Sociología: la integración en una teoría general de la sociedad industrial	55
2.3.3. El origen del proceso de «organización científica» del trabajo	58
2.4. La etapa de la consolidación de las teorías específicas sobre las Relaciones Laborales ..	59
2.4.1. Los presupuestos básicos para su aparición	59
2.4.2. Las principales Escuelas de Pensamiento sobre la teoría específica de las Relaciones Laborales	60
2.5. La etapa de la institucionalización: 1950-1980	65
2.5.1. Los presupuestos de la institucionalización plena de las Relaciones Laborales en EEUU y Europa	65
2.5.2. Breve referencia a las principales corrientes de pensamiento en esta etapa	66
3. La etapa de la «crisis del trabajo» y la revisión de las teorías sobre las Relaciones Laborales ..	66

Conceptos básicos a retener	69
Actividades de repaso	69
Ejercicios voluntarios	70
Referencias bibliográficas	71
Unidad didáctica 3. Fundamentos teóricos: teorías y modelos sobre las Relaciones Laborales	73
Objetivos de la Unidad	74
1. Introducción: «construcción» y «crisis» de las teorías sobre las Relaciones Laborales en la actualidad	75
2. Un cuadro global de las teorías	76
3. Teorías «modernas» sobre las Relaciones Laborales	76
3.1. Construcción del «Sistema de Relaciones Industriales» en el pensamiento estructural-funcionalista: el conflicto	76
3.2. La «Teoría Crítica» y el intento de revisión neomarxista de las Relaciones Laborales	78
3.3. El paradigma de los «actores corporativos»: teorías neocorporatistas sobre las relaciones de trabajo	80
3.4. Las «Teorías Interaccionistas»: estrategias de conflicto y negociación	81
4. Teorías actuales «sobre» y «en» las Relaciones Laborales	82
4.1. Planteamiento general y cuadro de conjunto	82
4.2. Las teorías de la acción orientada	83
4.3. Relaciones Laborales, sistema social autopoietico y reflexivo: N. Luhmann y G. Teubner .	86
4.4. «Sociedad disciplinaria» y «poder disciplinario» del empresario: M. Foucault	87
4.5. La revitalización de las Teorías Institucionalistas	88
4.6. La Teoría de la Regulación y las Relaciones Laborales	89
4.7. La dimensión transnacional de las Relaciones Laborales: convergencia y divergencia ...	90
4.8. Caminos hacia la re-mercantilización de la ciudadanía industrial: la «financiarización de las Relaciones Laborales»	91
5. El emerger de un nuevo marco teórico: teorías recientes de la «crisis del trabajo»	93
5.1. Planteamiento general: «la otra cara de la luna»	93
5.2. Teorías sobre la «crisis-fin» del trabajo-empleo	96
6. ¿Qué dirección tomar para la teoría?	99
Conceptos básicos a retener	102
Actividades de repaso	102
Ejercicios voluntarios	103
Referencias bibliográficas	103
Unidad didáctica 4. Las Relaciones Laborales y los mercados de trabajo: modelos económicos y condicionantes institucionales	105
Objetivos de la Unidad	107
1. La especialidad del «mercado de trabajo» como institución social normativamente condicionada: evolución e involución	108

2. Teorías del «mercado de trabajo»: aproximación económica, sociológica y normativa	109
2.1. El cuadro nominal de las principales teorías	109
2.2. Implicaciones y límites de la Teoría Neoclásica: el trabajo como mercado indiferenciado de factores productivos	109
2.2.1. Claves de la concepción neoclásica del mercado: contribuciones y críticas	109
2.2.2. Intentos de revisión de la Teoría Neoclásica del Mercado de Trabajo: más liberalismo	110
2.2.3. Empleo y Relaciones Laborales en la Teoría Neoclásica del Capital Humano	112
2.2.4. El impacto de la Teoría Neoclásica en la (des)regulación de los mercados de trabajo: la teoría de la «devaluación socio-laboral interna» y sus falacias	112
2.3. La Teoría Institucionalista: el trabajo como mercado económico diferenciado y como institución social	114
2.3.1. La Escuela de Cambridge y la idea de los desequilibrios de los mercados de trabajo ..	114
2.3.2. Nuevos elementos en la configuración del mercado institucional de trabajo: «el precio de las desigualdades»	115
2.4. Teoría Crítica Marxista: el mercado de trabajo como espacio de dominación	116
2.5. La Teoría Keynesiana: el empleo como valor añadido de la acción pública	117
3. La Teoría de la Segmentación de los mercados de trabajo como teoría dominante de las Relaciones de Trabajo	119
3.1. El «Dualismo», variante de los mercados institucionales	119
3.2. La dualidad «mercados primarios» y «secundarios»: sus límites en la «sociedad del precariado»	120
3.3. La dualidad «mercados externos» y «mercados internos» de trabajo	121
3.4. «Mercados internos de trabajo»: configuración y evolución en el marco de la nueva regulación	123
3.4.1. Concepto y funciones de los «mercados internos de trabajo»	123
3.4.2. Factores que favorecen o, al contrario, perjudican la creación de «mercados internos de trabajo»	124
3.4.3. Los tipos de «mercados internos de trabajo» atendiendo al estrato ocupacional y a la actividad profesional	125
3.4.4. Claves de funcionamiento de los «mercados internos de trabajo» y evolución ante la nueva regulación económica y normativa	126
4. Segmentación del mercado de trabajo y «teoría-ideología de la reforma»: contribuciones de la regulación normativa	128
5. Aplicaciones prácticas: la segmentación en la experiencia del mercado de trabajo español	128
5.1. La segregación sexista del mercado de trabajo y la «Teoría Sexuada de las Relaciones Laborales»	129
5.1.1. El modelo sexista de reparto de trabajos: el productivo es masculino, femenino el reproductivo	129
5.1.2. El papel de la Teoría Feminista de las Relaciones Laborales y su incidencia en la renovación del marco institucional	130
5.2. Segmentación racial: mercados de empleo inmigrante, modelos de crecimiento y Relaciones Laborales	131
5.3. Otras segmentaciones de los mercados de trabajo: por razón de edad	131
6. La Teoría de los «Mercados Transicionales» de Trabajo: fundamentos teóricos y experiencias prácticas a la luz de la reforma laboral	132
Conceptos básicos a retener	135
Actividades de repaso	136
Ejercicios voluntarios	136
Referencias bibliográficas	137

Unidad didáctica 5. Sujetos colectivos y modelos de las Relaciones Laborales: sindicatos y asociaciones empresariales	139
Objetivos de la Unidad	141
1. Introducción	142
2. El sindicato como sujeto representativo por antonomasia de los trabajadores	143
2.1. Conceptos básicos: el actor o sujeto sindical como «movimiento social» y como «institución social»	143
2.2. Origen y evolución del sindicalismo y su incidencia en la institucionalización de las Relaciones Laborales	144
2.2.1. Del sindicalismo de oficio al sindicalismo industrial	144
2.2.2. La evolución del sindicalismo en España: unas pinceladas	147
2.3. Los tipos de sindicalismo y modelos de relaciones sindicales	148
2.3.1. Criterios para la clasificación de los sindicatos: diversidad y evolución	148
2.3.2. El predominio del sindicalismo «representativo» y sus efectos en el sistema de Relaciones Laborales	151
2.3.3. Caracterización del modelo español: ¿«más audiencia que presencia»?	152
2.4. Las funciones del sindicalismo moderno: entre el conflicto y la cooperación	153
2.5. Crisis y desafíos del sindicalismo hoy: respuestas a la globalización económica	154
2.6. Otros actores colectivos: el «sindicalismo paralelo» de los «falsos amigos»	156
3. Empleadores y asociaciones empresariales: acción colectiva	156
3.1. Asociaciones empresariales y Teoría de las Relaciones Laborales: un viaje inacabado de la marginalidad a la centralidad	156
3.2. El doble e incierto origen de las «asociaciones empresariales» como actores sociales	157
3.3. Los modos o tipos de acción empresarial: diferencias y complementariedad	158
3.4. La acción colectiva de los empresarios en cuanto empleadores: la diferencia de lógicas con la acción sindical	160
3.5. Las funciones de las asociaciones empresariales como actor colectivo	162
3.6. Las asociaciones empresariales en España: situación y desafíos	163
3.7. Otras formas de representación de intereses empresariales	164
Conceptos básicos a retener	165
Actividades de repaso	165
Ejercicios voluntarios	166
Referencias bibliográficas	167
Unidad didáctica 6. Relaciones Laborales y formas de organización de la empresa: de las «redes sociales» a las «empresas con estructura de red»	169
Objetivos de la Unidad	171
1. Introducción: diferenciar entre «empresario» y «empresa»	172
2. La doble dimensión organizativa, interna y externa, de las Relaciones Laborales	173
3. Revitalización del nivel «microsociolaboral»: la «empresa» como centro del sistema de Relaciones Laborales	174
4. Conceptos y teorías sobre la «empresa» y su proyección en las Relaciones Laborales	175
4.1. Planteamiento previo: la diversidad de conceptos y concepciones de la «empresa»	175

4.2. Las tradicionales y nuevas teorías económicas de la «empresa»	175
4.2.1. Las teorías económicas negadoras de la «empresa» como concepto específico	175
4.2.2. Teoría Económica Institucional: la «empresa» como organización económica e institución social	177
4.3. Teoría Sociológica y el concepto de «empresa» como hecho institucional complejo	180
4.4. Teoría Política y «empresa» como «sistema político»: metáforas de la «democracia» en la empresa	181
4.5. Teoría Jurídica de las Relaciones Laborales y la «empresa» como «centro autónomo de imputación normativa» y como «paradigma»	182
4.6. La Teoría Laboral de la Empresa: la «empresa» como estructura de gobierno transaccional entre las razones del capital y las razones del trabajo	182
5. Evolución de las formas de organización de la empresa: de las estructuras «unitarias» a las estructuras «complejas»	184
5.1. Formas tradicionales de empresa y Relaciones Laborales ciertas y bilaterales	184
5.2. Las nuevas formas de empresa, nuevas formas de Relaciones Laborales y nuevas formas de gestión del empleo	185
5.2.1. Planteamiento general: el fin de la dicotomía mercado y jerarquía	185
5.2.2. De la «empresa isla» a las empresas con estructura de grupo empresarial: la multiplicación de Relaciones Laborales triangulares	187
5.2.3. «Sociedad Red» y «Empresas Red»: «mercados reticulares» de trabajo	189
6. La empresa como institución social compleja: de «función económica» a «responsabilidad social»	192
7. Teoría de la acción representativa y sujetos colectivos en la empresa. Participación y «democracia» en la empresa	193
8. «El tamaño sí importa»: Relaciones Laborales y PYMES	194
9. «Empresas públicas», «empresas de economía social» y Relaciones Laborales	195
10. Recapitulación	196
Conceptos básicos a retener	197
Actividades de repaso	198
Ejercicios voluntarios	198
Referencias bibliográficas	199
Unidad didáctica 7. Las funciones del Estado en los sistemas de Relaciones Laborales: crisis y desafíos para su gobernabilidad	201
Objetivos de la Unidad	203
1. Introducción	204
2. Las funciones del Estado en la conformación y dinámica de las Relaciones Laborales	205
2.1. El catálogo de funciones: una visión de conjunto	205
2.2. La función de regulación-mediación: el poder normativo del Estado	206
2.3. Función de integración social: entre «acumulación», «desmercantilización» y «re-mercantilización».....	207
2.3.1. ¿En qué consiste la función de integración?	207
2.3.2. Teorías sobre Relaciones Laborales y función de integración	208
2.3.3. Función integradora del ordenamiento jurídico-laboral: entre la garantía del rendimiento y la desmercantilización del empleo	210

2.4. Función promotora de la autonomía colectiva: «no injerencia, no indiferencia»	210
2.4.1. Delimitación. ¿En qué consiste la función promotora de los actores?	210
2.4.2. La función promotora de la autonomía de los actores y gobernabilidad del Sistema de Relaciones Laborales	211
2.4.3. Función promotora y modelos comparados de Relaciones Laborales: «Kramer contra Kramer» («capitalismo contra capitalismo»)	211
3. Cambios del papel del Estado en las Relaciones Laborales productivistas: «crisis» y «reformas» permanentes hacia la flexibilidad y el mercado total	213
3.1. El retorno de las políticas ultra-liberales: «menos Estado, más Mercado, menos Sindicatos, más Empresa»	213
3.2. La pérdida de cohesión social a raíz de la crisis del modelo de empleo y de la crisis del Estado de Bienestar y su continua reforma	213
3.3. La «venganza» de los mercados: más Estado pagano sí, pero al servicio del mercado ...	214
3.4. «En busca» de la (falsa) «reconciliación»: el debate europeo sobre el paradigma de «flexiseguridad» aceptable	214
4. Las quiebras del papel del Estado-Nación en las Relaciones Laborales: la emersión de otros actores institucionales	215
4.1. Los «Marcos Autonómicos de Relaciones Laborales»: territorio, mercados locales de trabajo y políticas sociolaborales	215
4.2. Los «Marcos Supranacionales» de Relaciones Laborales: mercado único y políticas sociolaborales en la Unión Europea	216
5. Recapitulación	216
Conceptos básicos a retener	218
Actividades de repaso	218
Ejercicios voluntarios	219
Referencias bibliográficas	219
Unidad didáctica 8. Relaciones Laborales y «relaciones sociales de producción»: modos de organización del trabajo y «Empresa Flexible» ..	221
Objetivos de la Unidad	223
1. Introducción	224
2. Factores determinantes de la elección empresarial del modo de organización del trabajo en la empresa	224
3. La explicación tradicional: el proceso evolutivo de los paradigmas de organización del trabajo ...	225
3.1. El paradigma tradicional dominante: el sistema de producción artesanal	225
3.2. El paradigma de la sociedad industrial moderna: el sistema de producción en masa y la cadena de montaje (el modelo Taylorista-Fordista-Sloaniano)	226
3.2.1. El proceso de producción en masa «estandarizado»: el Taylorismo Fordista	226
3.2.2. Una primera revisión desde dentro: el proceso de «producción en masa diversificado» (el «modelo productivo Sloanista»)	228
3.2.3. Críticas y resistencias: ineficiencia económica y conflictividad	228
3.3. Paradigmas de la sociedad «postindustrial»: especialización flexible, producción ajustada («Just-in-Time») y producción «reflexiva»	228
3.3.1. Los «nuevos» paradigmas de organización: enumeración y definición	228

3.3.2. Caracterización y crítica del paradigma de la «Especialización Flexible»	229
3.3.3. Caracterización y crítica del modo de producción «Ajustada» («Just-in-Time») o producción Aligerada («Lean Production»)	230
3.3.4. La revisión «humanizadora»: el sistema de producción reflexiva	231
3.4. Recapitulación: ¿«postfordismo» o «neofordismo»?	232
4. Una explicación alternativa: los «modelos productivos», «estrategia competitiva» y sistemas de Relaciones Laborales	233
4.1. «Modelos productivos», gestión de la incertidumbre y Relaciones Laborales	233
4.2. Estrategia y mercado de trabajo: la dirección estratégica de personal	234
4.3. Tipos de «estrategia competitiva» o de rentabilidad y modelos de Relaciones Laborales: la tensión entre costes, calidad y flexibilidad	235
5. Organización del trabajo y estrategia de flexibilidad: de la «cadena de valor» a la «empresa flexible»	237
5.1. La nueva concepción de empresa presupuesta: de la empresa-organización a la empresa- «inventario de recursos»	237
5.2. Las estrategias de movilización: el primado de la «cadena de valor»	237
5.3. De la «cadena de valor» a la «Empresa Flexible»: el «modelo núcleo-periferia» y la Teoría de la Dualidad de los mercados de trabajo	238
5.4. De la «Empresa Flexible» al «Trabajo Flexible»: relaciones de empleo atípicas y dualización de los mercados de trabajo	238
5.5. La flexibilidad organizativa entre mito y realidad: ¿«valor estratégico» o «recurso oportu- nista»?	239
5.6. La nueva fórmula mágica para conciliar los opuestos: en busca del ¿imposible? «trabajo flexiseguro»	240
6. Nuevas formas de organización, función empresarial, estilos de gestión y Relaciones Laborales: modelo «TQM»	242
6.1. Las formas de organización, estilos de gestión y función de control del trabajo	242
6.2. La evolución de los estilos de dirección de personal: del «paternalismo» al enfoque de gestión de «recursos humanos» (o ¿«neopaternalismo»?)	243
6.3. El modo de gestión de calidad total –TQM–: ¿presupone empleo de calidad?	244
6.4. «El otro lado»: el problema de la «calidad de la función empresarial»	245
7. Nuevas formas de organización y los sistemas de empleo estructurados: ¿qué fue de los mer- cados internos –MIT–?	245
8. Recapitulación	246
Conceptos básicos a retener	248
Actividades de repaso	249
Ejercicios voluntarios	249
Referencias bibliográficas	250
Unidad didáctica 9. Poder, conflictos laborales y diálogo social: teorías y modelos de concertación social y negociación colectiva	251
Objetivos de la Unidad	253
1. Las Relaciones Laborales como relaciones de poder: la red de intercambios de mercado econó- mico y político	254
1.1. La dimensión «política» de las Relaciones Laborales: jerarquías, democracia y ciudadanía socioprofesional	254

1.2. El modelo de «pluralismo corporativo»: las Relaciones Laborales como red de intercambios entre poderes	255
1.2.1. Relatividad y utilidad de un concepto histórico-político: el corporativismo democrático como forma consensuada de gobierno	255
1.2.2. Caracterizadores del gobierno corporativo de las Relaciones Laborales: rasgos definidores, beneficios y riesgos	255
1.3. La empresa como «estructura de gobierno»: función de control y estrategias de poder	256
1.3.1. Las relaciones de poder en la empresa: enfoques pluralista y radical	256
1.3.2. La empresa como lugar de ejercicio de un poder disciplinario: tecnologías del poder según las formas de organización del trabajo	257
1.3.3. La empresa y los «derechos de autodeterminación» individual: del «número» (trabajador-recurso) a la «persona» (trabajador-ciudadano)	258
2. La configuración del conflicto socio-laboral en nuestro tiempo: concepciones y formas de manifestación	259
2.1. Teorías sobre el conflicto: entre tradición y revisión	259
2.1.1. Teorías sociológicas del conflicto industrial: funcionalismo y marxismo hoy	259
2.1.2. Teorías psicológicas: el carácter interpersonal del conflicto	259
2.1.3. La Teoría Jurídico-Laboral del conflicto industrial	260
2.1.4. Las insuficiencias y resistencias del enfoque sociológico clásico	260
2.2. Sujeto sindical y conflicto: la huelga como poder de cesación del trabajo en modos de producción continua	261
2.2.1. Concepciones sobre la huelga: enfoques socio-jurídicos y económicos	261
2.2.2. La evolución actual de la huelga: ¿declive o transformación?	262
2.2.3. «Terciarización del conflicto»: el desplazamiento del daño al usuario	263
2.3. Empresarios y conflicto laboral: nuevos modos de organización, nuevas formas de expresión	264
2.4. Institucionalización y poder de autonomía: el primado de la «solución autónoma de los conflictos laborales»	265
3. Teoría y formas del consenso-cooperación: diálogo social y gobierno negociado de las Relaciones Laborales	266
3.1. Delimitación técnica del «diálogo social»: uso y abuso del concepto y del papel de la realidad que designa	266
3.2. El concepto de «concertación social» y sus prácticas: modelos y evolución	267
3.3. Teorías y sistemas de negociación colectiva: el debate de su modernización como poder regulador y de gestión	269
3.3.1. Teorías sobre la negociación como «poder normativo»: enfoque jurídico-sociológico	269
3.3.2. Teorías sobre la negociación «pulverizada»: Teorías psicológicas y económicas ..	270
3.3.3. La estructura y las funciones de la negociación: problemas de «desarticulación» y «sobrecarga»	272
3.3.4. Lógica de cooperación, políticas de implicación y negociación colectiva	273
4. ¿Qué fue de la «democracia industrial» y de la «empresa participada»? entre corporativismo e individualismo	274
5. Recapitulación	275
Conceptos básicos a retener	276
Actividades de repaso	276
Ejercicios voluntarios	277
Referencias bibliográficas	277

Unidad didáctica 10. «Globalización» y «convergencia» de las Relaciones Laborales: tendencias, problemas y modelos. La experiencia comunitaria	279
Objetivos de la Unidad	281
1. Introducción	282
2. Lo global como nuevo espacio antagónico de regulación: integración versus diferencia como estrategia competitiva	283
2.1. Precisiones conceptuales: globalización, globalidad y globalismo	283
2.2. Globalización, territorio y regulación: glocalización y deslocalización de las Relaciones Laborales	283
2.3. Alternativa a la globalización liberal: «movilización social» y «actores colectivos globales»	284
3. La dialéctica entre «convergencia» y «divergencia» en los modelos de Relaciones Laborales: fundamentos teóricos	285
3.1. El «efecto inducido»: fundamento neofuncionalista del proceso de convergencia y factores determinantes	285
3.2. El «efecto societal» y la diversidad de sistemas de empleo: institucionalismo y particularismos de mercado	286
3.2.1. El «efecto societal» y la construcción social diferencial de los mercados de trabajo, externos e internos	286
3.2.2. «Análisis comparado» y Relaciones Laborales: utilidades y límites en los procesos de convergencia mediante reformas de los mercados	287
3.3. El «efecto interactivo» del «espacio global»: Teoría de la Regulación y Modos Sociales de Regulación	289
3.4. El «efecto cosmopolita»: la «sociedad mundial del riesgo» y la Teoría de la Integración en la diversidad	290
3.5. El «efecto universalista» de la globalización: Teoría del Garantismo mundial de los derechos fundamentales	291
4. Los «actores globales» de las Relaciones Laborales: un espacio social para la globalización	292
4.1. El actor público-institucional global y sus formas de acción para el gobierno del mercado global	292
4.2. Actores económicos: el dominio de las multinacionales y sus métodos de autorregulación unilateral	293
4.3. Los sindicatos globales: constitución de estructuras y renovación de instrumentos de acción colectiva	293
4.3.1. De la «movilización antisistema» a estructuras representativas mundiales: «Sindicatos Globales» y «Comités Mundiales de Empresa»	293
4.3.2. Los instrumentos de Diálogo Social Global: oportunidades y límites de los Acuerdos Marco Internacionales (AMI)	294
5. El «sistema comunitario» de Relaciones Laborales: papel de las instituciones, estrategias y acciones de los actores	295
5.1. El «actor público-institucional»: hacia un «estatuto europeo de ciudadanía socio-profesional»	295
5.2. Actores colectivos y estrategias de convergencia: defensas del, y ataques al, «modelo social europeo»	297
5.2.1. Claves organizativas del actor colectivo económico-empresarial: las patronales europeas	297
5.2.2. El actor sindical europeo: identificación y estructura	297

5.2.3. Las estrategias de acción colectiva de los actores sociales europeos: del «pluralismo» de los grupos de interés al «gobierno concertado»	298
5.3. El Diálogo Social Europeo: formas de manifestación	299
5.3.1. Reconocimiento e institucionalización: fundamento jurídico, concepto y evolución del Diálogo Social Europeo	299
5.3.2. Diálogo Intersectorial y «Acuerdos Marco»: posibilidades y límites para un sistema de negociación colectiva europea	300
5.4. El diálogo en el ámbito microsocioal: acción colectiva en las empresas de dimensión comunitaria	301
5.4.1. Los «Comités de Empresa Europeos» –CEU– como formas de «microdiálogo social» .	301
5.4.2. Otras formas de participación-implicación de los trabajadores en la empresa comunitaria: las sociedades europeas	303
6. Recapitulación	304
Conceptos básicos a retener	305
Actividades de repaso	305
Ejercicios voluntarios	306
Referencias bibliográficas	306