

ÍNDICE SISTEMÁTICO

	<u>PÁGINA</u>
Sumario	5
Prólogo	7
Carta del autor	13
Abreviaturas utilizadas	17
Capítulo 1. Conceptos básicos: el empleo, el trabajo y las relaciones laborales	19
Objetivos del capítulo	21
1. Las relaciones laborales, un concepto evolutivo ¿e involutivo?	22
1.1. ¿Qué entendemos por «relaciones laborales»?	22
1.2. Las relaciones laborales como objeto específico de estudio científico, una disciplina transversal y dispersa	24
1.3. La diferenciación de conceptos afines: relaciones profesionales, relaciones de empleo, recursos humanos	25

2. Relaciones laborales y conceptos asociados: sistema de relaciones laborales y organización del trabajo	27
2.1. Relaciones laborales y la idea de sistema	27
2.2. Relaciones laborales y organización del trabajo	27
3. Caracterización del concepto de relaciones laborales: su estructura tridimensional	28
4. Un cuadro clasificatorio: tipos de relaciones laborales	29
4.1. Relaciones individuales de trabajo y relaciones colectivas	29
4.2. Relaciones laborales formales y relaciones laborales informales	30
4.3. Relaciones laborales privadas o de empresa y relaciones laborales públicas o relaciones de empleo público	30
5. Del trabajo al empleo: la construcción del empleo como norma jurídico-social dominante	31
5.1. La doble representación del trabajo: fuente de riqueza –económica– y factor de integración social –cultural–	31
5.2. La diferenciación jurídico-social entre los conceptos de «trabajo» y «empleo» en la modernidad industrial y posmodernidad digital	32
5.3. El trabajo-empleo (por cuenta ajena) como norma jurídico-social estructurante	34
5.3.1. Mercantilización	34
5.3.2. Socialización	35
5.3.3. Institucionalización o normalización	35
6. El trabajo-empleo como realidad compleja: dimensiones y divisiones –segmentaciones– del trabajo hoy	37
6.1. Las dimensiones del trabajo como objeto de estudio	37
6.2. Las divisiones del trabajo: segmentación de las relaciones laborales ...	38
7. Rostros ocultos del empleo: el desempleo-subempleo y su construcción como situaciones de anomalía social	40
8. La crisis del empleo y la institucionalización de nuevas formas de trabajo: ¿hacia una reversión del proceso en el escenario de la revolución industrial 4.0?	42
9. Esquema recapitulador del capítulo	44
Conceptos básicos	45
Actividades de repaso	47
Ejercicios voluntarios	47
Referencias bibliográficas	48

Capítulo 2. Evolución histórica de las relaciones laborales y de su teoría: de la sociedad del trabajo a la sociedad del conocimiento del siglo XXI	51
Objetivos del capítulo	53
1. Un poco de historia: el trabajo objeto de las relaciones laborales como invención de la modernidad	54
1.1. El trabajo como concepto histórico-culturalmente construido	54
1.2. Ideología, lenguaje y concepciones históricas del trabajo: del rechazo clásico a la ambivalencia moderna	55
1.3. La gran transformación: construcción social de la forma mercantil de trabajo dominante	59
1.4. La crisis de la sociedad del trabajo y los nuevos paradigmas: la sociedad de consumo y la sociedad del conocimiento	61
2. Perspectiva histórica de la teoría de las relaciones laborales: las etapas en su construcción	64
2.1. Planteamientos generales: el sentido de la teoría específica	64
2.2. Sinopsis de las etapas en la construcción, y revisión, de las teorías específicas sobre las relaciones laborales	65
2.3. La emergencia de la elaboración científica de las relaciones laborales	67
2.3.1. Caracterización general	67
2.3.2. Los clásicos de la sociología: la integración en una teoría general de la sociedad industrial	68
2.3.2.1. El trabajo alienado: Marx	68
2.3.2.2. La división social del trabajo: Durkheim	69
2.3.2.3. La racionalidad económica y el espíritu del capitalismo: Weber	71
2.3.3. El origen del proceso de organización científica del trabajo	72
2.4. La etapa de la consolidación de las teorías específicas sobre las relaciones laborales	73
2.4.1. Los presupuestos básicos para su aparición	73
2.4.2. Las principales escuelas de pensamiento sobre la teoría específica de las relaciones laborales	74
2.4.2.1. Una presentación de conjunto	74
2.4.2.2. Escuela de Oxford: la teoría pluralista y el derecho vivo	76
2.4.2.3. La Escuela de Wisconsin: el nacimiento del institucionalismo	77

2.4.2.4. Teoría unitaria: Escuela de Relaciones Humanas	77
2.4.2.5. Laboratorio Weimar: nacimiento de una teoría normativa de las relaciones laborales	79
2.5. La etapa de la institucionalización: 1950-1980	80
2.5.1. Los presupuestos de la institucionalización plena de las rela- ciones laborales (en EE. UU. y Europa)	80
2.5.2. Breve referencia a las principales corrientes de pensamiento en esta etapa	82
3. Crisis del trabajo y revisión de las teorías sobre las relaciones laborales en la modernidad líquida	82
Conceptos básicos	86
Actividades de repaso	87
Ejercicios voluntarios	88
Referencias bibliográficas	89
Capítulo 3. Fundamentos teóricos: teorías y modelos sobre las relaciones laborales	91
Objetivos del capítulo	93
1. Introducción: construcción y crisis de las teorías sobre las relaciones laborales en la actualidad	95
2. Un cuadro global de las teorías (clásicas y modernas)	96
3. Teorías modernas sobre las relaciones laborales	97
3.1. Construcción del sistema de relaciones industriales en el pensamiento estructural-funcionalista: el conflicto	97
3.2. La teoría crítica y el intento de revisión neomarxista de las relaciones laborales	99
3.3. El paradigma de los actores corporativos: teorías neocorporatistas sobre las relaciones de trabajo	101
3.4. Las teorías interaccionistas: estrategias de conflicto y negociación	103
4. Teorías actuales sobre y en las relaciones laborales	104
4.1. Planteamiento general y cuadro de conjunto	104
4.2. Las teorías de la acción orientada	105

4.3. Relaciones laborales, sistema social autopoiético y reflexivo: N. Luhmann y G. Teubner	109
4.4. Sociedad disciplinaria y poder disciplinario del empresario: M. Foucault	111
4.5. La revitalización de las teorías institucionalistas	112
4.6. La teoría de la regulación y las relaciones laborales	112
4.7. La dimensión transnacional de las relaciones laborales: convergencia y divergencia	114
4.8. Caminos hacia la remercantilización de la ciudadanía industrial: la financiarización de las relaciones laborales	115
5. El emerger de un nuevo marco teórico: teorías recientes de la crisis del trabajo-empleo (asalariado)	117
5.1. Planteamiento general: la otra cara de la Luna	117
5.2. Teorías sobre la crisis-fin del trabajo-empleo en la era de la digitalización ¿y de la economía colaborativa?	122
5.2.1. La teoría de la desmercantilización del trabajo y la pérdida de centralidad del trabajo (C. Offe)	123
5.2.2. Sustitución del trabajo remunerado por el trabajo cívico (A. Gorz)	123
5.2.3. La teoría del fin del trabajo en la (soñada) sociedad de coste marginal 0 (J. Rifkin)	123
5.2.4. La teoría normativa sobre el estatuto profesional de la persona y los diferentes círculos de regulación sociolaboral (A. Supiot)	124
5.2.5. La teoría crítica feminista de la identificación trabajo-empleo (remunerado)	126
5.3. Crítica del <i>animal laborans</i> : de la sociedad del rendimiento a la sociedad del cansancio (digital)	126
5.4. La crítica con perspectiva de género: la revalorización del trabajo de cuidar no remunerado (trabajo reproductivo)	127
6. ¿Qué dirección tomar para la teoría?: ¿Futuro del trabajo o trabajo del futuro (digital)?	128
Conceptos básicos	130
Actividades de repaso	131
Ejercicios voluntarios	132
Referencias bibliográficas	133

Capítulo 4. Relaciones laborales y mercados de trabajo: modelos económicos y condicionantes institucionales	135
Objetivos del capítulo	138
1. La especialidad del mercado de trabajo como institución social normativamente condicionada: flujos y reflujos	140
2. Teorías del mercado de trabajo: aproximación económica, sociológica y normativa	141
2.1. El cuadro nominal de las principales teorías	141
2.2. Implicaciones y límites de la teoría neoclásica: el trabajo como mercado indiferenciado de factores productivos	142
2.2.1. Claves de la concepción neoclásica del mercado: contribuciones y críticas	142
2.2.2. Intentos de revisión de la teoría neoclásica del mercado de trabajo: más liberalismo	143
2.2.2.1. La Escuela de Chicago: Friedman y Stigler	144
2.2.2.2. La Escuela Austriaca: la revitalización del individualismo metodológico	145
2.2.3. Empleo y relaciones laborales en la teoría neoclásica del capital humano	145
2.2.4. El impacto de la teoría neoclásica en la (des)regulación de los mercados de trabajo: la teoría de la devaluación sociolaboral interna y sus falacias	146
2.3. La teoría institucionalista: el trabajo como mercado económico diferenciado y como institución social	148
2.3.1. La Escuela de Cambridge y la idea de los desequilibrios de los mercados de trabajo	148
2.3.2. Nuevos elementos en la configuración del mercado institucional de trabajo: el precio de las desigualdades	149
2.4. Teoría crítica marxista: el mercado de trabajo como espacio de dominación	150
2.5. La teoría keynesiana: el empleo como valor añadido de la acción pública. ¿Revalorización en las políticas pos-COVID-19?	151
3. La teoría de la segmentación de los mercados de trabajo como teoría dominante de las relaciones de trabajo	153
3.1. El dualismo, variante de los mercados institucionales	153
3.2. La dualidad mercados primarios y secundarios: sus límites en la sociedad del precariado	155

3.3. La dualidad mercados externos y mercados internos de trabajo: zonas grises de los mercados-plataformas <i>online</i>	156
3.4. Mercados internos de trabajo: configuración y evolución en el marco de la nueva regulación	158
3.4.1. Concepto y funciones de los mercados internos de trabajo ..	158
3.4.2. Factores que favorecen o, al contrario, perjudican la creación de mercados internos de trabajo	159
3.4.2.1. Factores asociados al MET	159
3.4.2.2. Factores organizativos o internos	160
3.4.3. Los tipos de mercados internos de trabajo atendiendo al estrato ocupacional y a la actividad profesional	161
3.4.4. Claves de funcionamiento de los mercados internos de trabajo y evolución ante la nueva regulación económica y normativa	162
4. Segmentación del mercado de trabajo y teoría-ideología de la reforma: contribuciones de la regulación normativa	163
5. Aplicaciones prácticas: gestión de la diversidad y segmentación en la experiencia del mercado de trabajo español	165
5.1. La segregación sexista del mercado de trabajo y la teoría sexuada de las relaciones laborales	165
5.1.1. El modelo sexista de reparto de trabajos: el productivo es masculino, femenino el reproductivo	165
5.1.2. El papel de la teoría feminista de las relaciones laborales y su incidencia en la renovación del marco institucional. El trabajo de cuidar corresponsable	166
5.2. Segmentación racial: mercados de empleo inmigrante, modelos de crecimiento y relaciones laborales	167
5.3. Otras segmentaciones de los mercados de trabajo: por razón de edad. Enfoques de envejecimiento activo	167
6. La teoría de los mercados transicionales de trabajo: fundamentos teóricos y experiencias prácticas	168
Conceptos básicos	172
Actividades de repaso	174
Ejercicios voluntarios	175
Referencias bibliográficas	175

Capítulo 5. Sujetos colectivos y modelos de las relaciones laborales: sindicatos y asociaciones empresariales	177
Objetivos del capítulo	179
1. Introducción	181
2. El sindicato como sujeto representativo por antonomasia de las personas trabajadoras	182
2.1. Conceptos básicos: el actor o sujeto sindical como movimiento social y como institución social	182
2.2. Origen y evolución del sindicalismo y su incidencia en la institucionalización de las relaciones laborales	184
2.2.1. Del sindicalismo de oficio al sindicalismo industrial	184
2.2.2. La evolución del sindicalismo en España: unas pinceladas ..	187
2.3. Los tipos de sindicalismo y modelos de relaciones sindicales	188
2.3.1. Criterios para la clasificación de los sindicatos: diversidad y evolución	188
2.3.2. El predominio del sindicalismo representativo y sus efectos en el sistema de relaciones laborales	192
2.3.3. Caracterización del modelo español: ¿más audiencia que presencia?	194
2.4. Las funciones del sindicalismo moderno: entre el conflicto y la cooperación (concertación-negociación)	194
2.5. Crisis y desafíos del sindicalismo hoy: respuestas a la globalización económica y a la digitalización	197
2.6. Otros actores colectivos: el sindicalismo paralelo de los falsos amigos	199
3. Empleadores y asociaciones empresariales: acción colectiva	200
3.1. Asociaciones empresariales y teoría de las relaciones laborales: un viaje inacabado de la marginalidad a la centralidad	200
3.2. El doble e incierto origen de las asociaciones empresariales como actores sociales	201
3.3. Los modos o tipos de acción empresarial: diferencias y complementariedad	202
3.4. La acción colectiva de los empresarios en cuanto empleadores: la diferencia de lógicas con la acción sindical	205
3.5. Las funciones de las asociaciones empresariales como actor colectivo	206
3.6. Las asociaciones empresariales en España: situación y desafíos	207
3.7. Otras formas de representación de intereses empresariales	209

Conceptos básicos	210
Actividades de repaso	211
Ejercicios voluntarios	211
Referencias bibliográficas	212

Capítulo 6. Relaciones laborales y formas de organización de la empresa: gestión indirecta y empresas con estructura de red 213

Objetivos del capítulo	215
1. Introducción: diferenciar entre empresario y empresa	216
2. La doble dimensión organizativa, interna y externa, de las relaciones laborales	217
3. Revitalización del nivel microsociolaboral: la empresa como centro del sistema de relaciones laborales	218
4. Conceptos y teorías sobre la empresa y su proyección en las relaciones laborales	219
4.1. Planteamiento previo: la diversidad de conceptos y concepciones de la empresa	219
4.2. Las tradicionales y nuevas teorías económicas de la empresa	220
4.2.1. Las teorías económicas negadoras de la empresa como concepto específico	220
4.2.1.1. Teoría económica neoclásica: la empresa como caja negra	220
4.2.1.2. La función empresarial en la moderna Escuela Austriaca	221
4.2.2. Teoría económica institucional: la empresa como organización económica e institución social	222
4.2.2.1. Un pionero: la teoría de la empresa de negocios de Veblen	222
4.2.2.2. Institucionalismo norteamericano: la empresa, una forma de gobierno alternativa al mercado para la gestión de los costes de transacción	223
4.2.2.3. Institucionalismo europeo: la empresa, un sistema nacional de negocio	225
4.3. Teoría sociológica y el concepto de empresa como hecho institucional complejo	226

4.4. Teoría política y empresa como sistema político: metáforas de la democracia en la empresa	227
4.5. Teoría jurídica de la empresa como centro autónomo de imputación normativa y como paradigma	227
4.6. Teoría laboral de la empresa: una estructura de gobierno transaccional entre producción y distribución	228
5. Evolución de las formas de organización de la empresa: de las estructuras unitarias a las estructuras complejas	230
5.1. Formas tradicionales de empresa y relaciones laborales ciertas y bilaterales	230
5.2. Las nuevas formas de empresa, nuevas formas de relaciones laborales y nuevas formas de gestión (indirecta) del empleo	231
5.2.1. Planteamiento general: dilución de la dicotomía mercado y jerarquía	231
5.2.2. De la empresa isla a las empresas con estructura de grupo empresarial: la multiplicación de relaciones laborales triangulares	233
5.2.2.1. La empresa de grupo como mercado interno de trabajo	233
5.2.2.2. El grupo empresarial como nueva forma de asociacionismo y acción colectiva empresarial	235
5.2.2.3. De las relaciones laborales bilaterales a las relaciones laborales triangulares: el grupo como forma de gestión directa del empleo	235
5.2.2.4. El trabajo en plataformas digitales y externalización de empresa ¿real o artificial?	236
5.2.3. Sociedad red y empresas red: mercados reticulares de trabajo	237
5.2.3.1. De las relaciones sociales a la sociedad red	237
5.2.3.2. De la sociedad red a la empresa con estructura de red	238
5.2.3.3. Empresa red, relaciones laborales y redes de empleo	239
6. La empresa como institución social compleja: de función económica a responsabilidad social	241
7. Teoría de la acción representativa y sujetos colectivos en la empresa. Participación y democracia en la empresa	242
8. El tamaño sí importa: relaciones laborales y pymes	242

9. Más allá de lo mercantil: empresas públicas, empresas de economía social y relaciones laborales	244
10. Recapitulación	244
Conceptos básicos	247
Actividades de repaso	248
Ejercicios voluntarios	249
Referencias bibliográficas	250
Capítulo 7. Las funciones del Estado en los sistemas de relaciones laborales: crisis y desafíos para su gobernabilidad ..	251
Objetivos del capítulo	253
1. Introducción	254
2. Las funciones del Estado en la conformación y dinámica de las relaciones laborales	255
2.1. El catálogo de funciones: una visión de conjunto	255
2.2. La función de regulación-mediación: el poder normativo del Estado ..	257
2.3. Función de integración social: entre acumulación, desmercantilización y remercantilización	259
2.3.1. ¿En qué consiste la función de integración?	259
2.3.2. Teorías sobre relaciones laborales y función de integración ..	259
2.3.3. Función integradora del ordenamiento jurídico-laboral: entre la garantía del rendimiento y la desmercantilización del empleo	261
2.4. Función promotora de la autonomía colectiva: «no injerencia, no indiferencia»	262
2.4.1. Delimitación. ¿En qué consiste la función promotora de los actores?	262
2.4.2. La función promotora de la autonomía de los actores y gobernabilidad del sistema de relaciones laborales	263
2.4.3. Función promotora y modelos comparados de relaciones laborales: «Kramer contra Kramer» (capitalismo contra capitalismo)	264
3. Cambios del papel del Estado en las relaciones laborales: crisis y reformas permanentes	265
3.1. El retorno de las políticas ultraliberales: menos Estado, más mercado, menos sindicatos, más empresa	265

3.2. La pérdida de cohesión social a raíz de la crisis del modelo de empleo y del estado de bienestar	266
3.3. La venganza de los mercados: más Estado pagano sí, pero ¿al servicio del mercado o también para que nadie quede atrás?	267
3.4. En busca de la reconciliación: el debate sobre el paradigma de flexiseguridad aceptable en la era pos-COVID-19 y de la digitalización	268
4. Las quiebras del papel del Estado-Nación en las relaciones laborales: la emergencia de otros actores institucionales en un nuevo sistema multinivel (internacional) de regulación	269
4.1. Los marcos autonómicos de relaciones laborales: territorio, mercados locales de trabajo y políticas sociolaborales	269
4.2. Los marcos supranacionales de relaciones laborales: mercado único y políticas sociolaborales en la Unión Europea	270
5. Recapitulación	270
Conceptos básicos	272
Actividades de repaso	273
Ejercicios voluntarios	274
Referencias bibliográficas	275
Capítulo 8. Relaciones laborales y relaciones sociales de producción: modos de organización del trabajo, empresa flexible 4.0 y sociedad 5.0	277
Objetivos del capítulo	279
1. Introducción	281
2. Factores determinantes de la elección empresarial del modo de organización del trabajo en la empresa	282
3. La explicación tradicional: el proceso evolutivo de los paradigmas de organización del trabajo	283
3.1. El paradigma tradicional dominante: el sistema de producción artesanal	283
3.2. El paradigma de la sociedad industrial moderna: el sistema de producción en masa y la cadena de montaje (el modelo taylorista-fordista-sloaniiano)	284
3.2.1. El proceso de producción en masa estandarizado: el taylorismo fordista	284
3.2.1.1. El fundamento científico-técnico: el taylorismo y la búsqueda de una dirección profesional	284

3.2.1.2. Del trabajo científicamente planificado al trabajo encadenado: el fordismo	285
3.2.2. Una primera revisión desde dentro: el proceso de producción en masa diversificado (el modelo productivo sloanista)	286
3.2.3. Críticas y resistencias: ineficiencia económica y conflictividad social	287
3.3. Paradigmas de la sociedad posindustrial: especialización flexible, producción ajustada (<i>just-in-time</i>), producción reflexiva e industria 4.0 (fábrica-oficina inteligente)	287
3.3.1. Los nuevos paradigmas de organización: enumeración y definición	287
3.3.2. Caracterización y crítica del paradigma de la especialización flexible	288
3.3.3. Caracterización y crítica del modo de producción ajustada (<i>just-in-time</i>) o producción aligerada (<i>lean production</i>)	289
3.3.4. La revisión humanizadora: el sistema de producción reflexiva	291
3.3.5. ¿Evolución deshumanizadora?: ¿De la empresa inteligente (industria 4.0) a la organización del trabajo inteligente (<i>smart work</i>)?	292
3.4. Recapitulación: ¿posfordismo o neofordismo-taylorista (aún digital)?	294
4. Una explicación alternativa: los modelos productivos, estrategia competitiva y sistemas de relaciones laborales	294
4.1. Modelos productivos, gestión de la incertidumbre y relaciones laborales	294
4.2. Estrategia y mercado de trabajo: la dirección estratégica de personal .	296
4.3. Tipos de estrategia competitiva y modelos de relaciones laborales: la tensión entre costes, calidad y flexibilidad	297
5. Organización del trabajo y estrategia de flexibilidad: de la cadena de valor a la empresa flexible	298
5.1. La nueva concepción de empresa: de la empresa-organización a la empresa-inventario de recursos	298
5.2. Las estrategias de movilización: el primado de la cadena de valor	299
5.3. De la cadena de valor a la empresa flexible: el modelo núcleo-periferia y la teoría de la dualidad	299
5.4. De la empresa flexible al trabajo flexible: relaciones de empleo atípicas y dualización de los mercados	300
5.5. La flexibilidad organizativa entre mito y realidad: ¿valor estratégico o recurso oportunista?	300

5.6. La nueva fórmula mágica para conciliar los opuestos: en busca del trabajo flexiseguro (<i>flexiwork</i>)	301
6. Nuevas formas de organización, función empresarial, estilos de gestión y relaciones laborales: modelo TQM	303
6.1. Las formas de organización, estilos de gestión y función de control del trabajo	303
6.2. La evolución de los estilos de dirección de personal: del paternalismo al enfoque de gestión de recursos humanos	304
6.3. El modo de gestión de calidad total –TQM–: ¿presupone empleo de calidad?	305
6.4. El otro lado: el problema de la calidad de la función empresarial	306
6.5. La aplicación Big Data a la función de gestión de personas: el modelo HRA	306
7. Una dimensión más humana para la industria 4.0: ¿Sociedad 5.0?	307
8. Recapitulación	308
Conceptos básicos	309
Actividades de repaso	311
Ejercicios voluntarios	312
Referencias bibliográficas	312
Capítulo 9. Poder, conflictos laborales y diálogo social: teorías y modelos de concertación social y negociación colectiva	315
Objetivos del capítulo	317
1. Las relaciones laborales como relaciones de poder: la red de intercambios de mercado económico y político	318
1.1. La dimensión política de las relaciones laborales: jerarquías, democracia y ciudadanía socioprofesional	318
1.2. El modelo de pluralismo corporativo: las relaciones laborales como red de intercambios entre poderes	319
1.2.1. Relatividad y utilidad de un concepto histórico-político: el corporativismo democrático como forma consensuada de gobierno	319

1.2.2. Caracterizadores del gobierno corporativo de las relaciones laborales: rasgos definidores, beneficios y riesgos	320
1.3. La empresa como estructura de gobierno: función de control y estrategias de poder	321
1.3.1. Las relaciones de poder en la empresa: enfoques pluralista y radical	321
1.3.2. La empresa como lugar de ejercicio de un poder disciplinario: tecnologías del poder según las formas de organización del trabajo (hoy digitalizada)	322
1.3.3. La empresa y los derechos de autodeterminación individual: del número (trabajador-recurso) a la persona (trabajadora-ciudadana)	323
2. La configuración del conflicto sociolaboral en nuestro tiempo: concepciones y formas de manifestación	324
2.1. Teorías sobre el conflicto: entre tradición y revisión	324
2.1.1. Teorías sociológicas del conflicto industrial: funcionalismo y marxismo hoy	324
2.1.2. Teorías psicológicas: el carácter interpersonal del conflicto ..	325
2.1.3. La teoría jurídico-laboral del conflicto industrial	326
2.1.4. Las insuficiencias y resistencias del enfoque sociológico clásico	327
2.2. Sujeto sindical y conflicto: la huelga como poder de cesación del trabajo en modos de producción continua y digitales	328
2.2.1. Concepciones sobre la huelga: enfoques socio-jurídicos y económicos	328
2.2.2. La evolución actual de la huelga: ¿declive o transformación?	329
2.2.3. Terciarización del conflicto: el desplazamiento del daño al usuario	330
2.3. Empresarios y conflicto laboral: nuevos modos de organización, nuevas formas de expresión	332
2.4. Institucionalización y poder de autonomía: el primado de la solución autónoma de los conflictos laborales	333
3. Teoría y formas del consenso-cooperación: diálogo social y gobierno negociado de las relaciones laborales	334
3.1. Delimitación técnica del diálogo social: uso y abuso del concepto y del papel de la realidad que designa	334
3.2. El concepto de concertación social y sus prácticas: modelos y evolución	335

3.3. Teorías y sistemas de negociación colectiva: el debate de su modernización como poder regulador y de gestión	337
3.3.1. Teorías sobre la negociación como poder normativo: enfoque jurídico-sociológico	337
3.3.2. Teorías sobre la negociación pulverizada: teorías psicológicas y económicas	339
3.3.3. La estructura y las funciones de la negociación: problemas de desarticulación y sobrecarga	341
3.3.4. Lógica de cooperación, políticas de implicación y negociación colectiva	343
4. ¿Qué fue de la democracia industrial y de la empresa participada?: Entre corporativismo e individualismo	344
5. Recapitulación	345
Conceptos básicos	347
Actividades de repaso	348
Ejercicios voluntarios	349
Referencias bibliográficas	349
Capítulo 10. Globalización y convergencia de las relaciones laborales: tendencias, problemas y modelos. La experiencia comunitaria pos-Brexit	353
Objetivos del capítulo	354
1. Introducción	356
2. Lo global como nuevo espacio antagónico de regulación: integración versus diferencia como estrategia competitiva	357
2.1. Precisiones conceptuales: globalización, globalidad y globalismo	357
2.2. Globalización, territorio y regulación: glocalización y deslocalización de las relaciones laborales	358
2.3. Alternativa a la globalización liberal en el horizonte de los ODS: movilización social y actores colectivos globales	360
3. La dialéctica entre convergencia y divergencia en los modelos de relaciones laborales: fundamentos teóricos	361
3.1. El efecto inducido: fundamento neofuncionalista del proceso de convergencia y factores determinantes	361

3.2. El efecto societal y la diversidad de sistemas de empleo: institucionalismo y particularismos de mercado	362
3.2.1. El efecto societal y la construcción social diferencial de los mercados de trabajo, externos e internos	362
3.2.2. Análisis comparado y relaciones laborales: utilidades y límites en los procesos de convergencia mediante reformas de los mercados	363
3.3. El efecto interactivo del espacio global: teoría de la regulación y modos sociales de regulación	364
3.4. El efecto cosmopolita: la sociedad mundial del riesgo y la teoría de la integración en la diversidad	365
3.5. El efecto universalista de la globalización: teoría del garantismo mundial de los derechos fundamentales	366
4. Los actores globales de las relaciones laborales: un espacio social para la globalización (y digitalización)	367
4.1. El actor público-institucional global y sus formas de acción para el gobierno del mercado global sostenible	367
4.2. Actores económicos: el dominio de las multinacionales y sus métodos de autorregulación unilateral	369
4.3. Los sindicatos globales: constitución de estructuras y renovación de instrumentos de acción colectiva	369
4.3.1. De la movilización antisistema a estructuras representativas mundiales: los sindicatos globales y los comités mundiales de empresa	369
4.3.2. Los instrumentos de diálogo social global: oportunidades y límites de los acuerdos marco internacionales (AMI)	370
5. El sistema comunitario de relaciones laborales: papel de las instituciones, estrategias y acciones de los actores	372
5.1. El actor público-institucional: hacia un estatuto europeo de ciudadanía socio-profesional pos-Brexit	372
5.2. Actores colectivos y estrategias de convergencia: defensas del, y ataques al, modelo social europeo	374
5.2.1. Claves organizativas del actor colectivo económico-empresarial: las patronales europeas	374
5.2.2. El actor sindical europeo: identificación y estructura	375
5.2.3. Las estrategias de acción colectiva de los actores sociales europeos: del pluralismo de los grupos de interés al gobierno concertado	376

5.3. El diálogo social europeo: formas de manifestación	377
5.3.1. Reconocimiento e institucionalización: fundamento jurídico, concepto y evolución del diálogo social europeo	377
5.3.2. Diálogo intersectorial y acuerdos marco: posibilidades y límites para un sistema de negociación colectiva europea	378
5.4. El diálogo en el ámbito microsocia: acción colectiva en las empresas de dimensión comunitaria	379
5.4.1. Los Comités de Empresa Europeos –CEU– como formas de microdiálogo social	379
5.4.2. Otras formas de participación-implicación de los trabajadores en la empresa comunitaria: las sociedades europeas ..	381
6. Recapitulación	381
Conceptos básicos	383
Actividades de repaso	384
Ejercicios voluntarios	385
Referencias bibliográficas	386

