

Índice sistemático

Sumario	5
Prólogo	7
Carta del autor	13
Listado de siglas y acrónimos	17
Capítulo 1. Conceptos básicos: el empleo, el trabajo y las relaciones laborales	19
Objetivos del capítulo	19
1. Las relaciones laborales, un concepto evolutivo ¿e involutivo?	20
1.1. ¿Qué entendemos por «relaciones laborales»?	20
1.2. Las relaciones laborales como objeto específico de estudio científico, una disciplina transversal y dispersa	21
1.3. La diferenciación de conceptos afines: relaciones profesionales, relaciones de empleo, recursos humanos	22
2. Relaciones laborales y conceptos asociados: sistema de relaciones laborales y organización del trabajo	24
2.1. Relaciones laborales y la idea de sistema	24
2.2. Relaciones laborales y organización del trabajo	24
3. Caracterización del concepto de relaciones laborales: su estructura tridimensional ...	25
4. Un cuadro clasificatorio: tipos de relaciones laborales	26
4.1. Relaciones individuales de trabajo y relaciones colectivas	26
4.2. Relaciones laborales formales y relaciones laborales informales	26
4.3. Relaciones laborales privadas y relaciones laborales de empleo público (laborales y funcionariales)	27
4.4. ¿Relaciones de trabajo autónomo comparables en vulnerabilidad socioeconómica a las laborales?	27
5. Del trabajo al empleo: la construcción del empleo como norma jurídico-social dominante	28
5.1. La doble representación del trabajo: fuente de riqueza –económica– y factor de integración social –cultural–	28
5.2. La diferenciación jurídico-social entre los conceptos de «trabajo» y «empleo» en la modernidad industrial y la posmodernidad digital	29
5.3. El trabajo-empleo (por cuenta ajena) como norma jurídico-social estructurante ..	30
5.3.1. Mercantilización	31
5.3.2. Socialización	31
5.3.3. Institucionalización o normalización	31

6. El trabajo-empleo como realidad compleja: dimensiones y divisiones –segmentaciones– del trabajo hoy	32
6.1. Las dimensiones del trabajo como objeto de estudio	33
6.2. Las divisiones del trabajo: segmentación de las relaciones laborales	33
7. Rostros ocultos del empleo: el desempleo-subempleo (pobreza laboral) y su construcción como «meras» situaciones de anomalía social	35
8. Crisis y mutación del empleo e institucionalización de nuevas formas de trabajo: ¿reversión del proceso en escenarios de transición digital y verde?	36
9. Esquema recapitulador del capítulo	39
Conceptos básicos	40
Actividades de repaso	41
Ejercicios voluntarios	42
Referencias bibliográficas	43
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	45
Objetivos del capítulo	45
1. Un poco de historia: el trabajo objeto de las relaciones laborales como invención de la modernidad	46
1.1. El trabajo como concepto histórico-culturalmente construido	46
1.2. Ideología, lenguaje y concepciones históricas del trabajo: del rechazo clásico a la ambivalencia moderna	47
1.3. La gran transformación: construcción social de la forma mercantil de trabajo dominante	50
1.4. La crisis de la sociedad del trabajo y los nuevos paradigmas: la sociedad de consumo y la sociedad del conocimiento	51
2. Perspectiva histórica de la teoría de las relaciones laborales: las etapas en su construcción	53
2.1. Planteamientos generales: el sentido de la teoría específica	53
2.2. Sinopsis de las etapas en la construcción, y revisión, de las teorías específicas sobre las relaciones laborales	54
2.3. La emergencia de la elaboración científica de las relaciones laborales	55
2.3.1. Caracterización general	55
2.3.2. Los clásicos de la sociología: la integración en una teoría general de la sociedad industrial	56
2.3.2.1. El trabajo alienado: Marx	56
2.3.2.2. La división social del trabajo: Durkheim	57
2.3.2.3. La racionalidad económica y el espíritu del capitalismo: Weber	58
2.3.3. El origen del proceso de organización científica del trabajo	59

2.4. La etapa de la consolidación de las teorías específicas sobre las relaciones laborales	60
2.4.1. Los presupuestos básicos para su aparición	60
2.4.2. Las principales escuelas de pensamiento sobre la teoría específica de las relaciones laborales	61
2.4.2.1. Una presentación de conjunto	61
2.4.2.2. Escuela de Oxford: la teoría pluralista y el derecho vivo	62
2.4.2.3. La escuela de Wisconsin: el nacimiento del institucionalismo ..	63
2.4.2.4. Teoría unitaria: escuela de relaciones humanas	63
2.4.2.5. Laboratorio Weimar: nacimiento de una teoría normativa de las relaciones laborales	65
2.5. La etapa de la institucionalización: 1950-1980	66
2.5.1. Los presupuestos de la institucionalización plena de las relaciones laborales (en EE. UU. y Europa)	66
2.5.2. Breve referencia a las principales corrientes de pensamiento en esta etapa	67
3. Crisis y transformación del trabajo: ¿revisión de las teorías sobre las relaciones laborales en la modernidad «líquida» de la «era ecodigital»?	67
Conceptos básicos	70
Actividades de repaso	71
Ejercicios voluntarios	72
Referencias bibliográficas	72
Capítulo 3. Fundamentos teóricos: teorías y modelos sobre las relaciones laborales	75
Objetivos del capítulo	75
1. Introducción: construcción y crisis de las teorías sobre las relaciones laborales	77
2. Un cuadro global de las teorías (clásicas y modernas)	78
3. Teorías modernas sobre las relaciones laborales	78
3.1. Construcción del sistema de relaciones industriales en el pensamiento estructural-funcionalista: el conflicto	78
3.2. La teoría crítica de las relaciones laborales	80
3.3. El paradigma de los actores corporativos: teorías neocorporatistas sobre las relaciones de trabajo	82
3.4. Las teorías interaccionistas: estrategias de conflicto y negociación	83
4. Teorías actuales sobre y en las relaciones laborales	83
4.1. Planteamiento general y cuadro de conjunto	83
4.2. Las teorías de la acción orientada	85
4.3. Relaciones laborales, sistema social autopoiético y reflexivo: N. Luhmann y G. Teubner	88
4.4. Sociedad disciplinaria y poder disciplinario del empresario: M. Foucault	89

4.5. La revitalización de las teorías institucionalistas	89
4.6. La teoría de la regulación y las relaciones laborales	90
4.7. La dimensión transnacional de las relaciones laborales: convergencia y divergencia	91
4.8. Caminos hacia la remercantilización de la ciudadanía industriosa: la financiari- zación	92
5. El emerger de un nuevo marco teórico: teorías recientes de la crisis del trabajo-empleo ..	93
5.1. Planteamiento general: la otra cara de la luna	93
5.2. Teorías sobre la crisis-fin del trabajo-empleo en la era de la digitalización ¿y de la economía colaborativa?	97
5.2.1. La teoría de la desmercantilización del trabajo y la pérdida de centra- lidad del trabajo (C. Offe)	97
5.2.2. Sustitución del trabajo remunerado por el trabajo cívico (A. Gorz)	97
5.2.3. La teoría del fin del trabajo en la (soñada) sociedad de coste marginal 0 (J. Rifkin)	98
5.2.4. La teoría normativa sobre el estatuto profesional de la persona y los diferentes círculos de regulación sociolaboral (A. Supiot)	98
5.2.5. La teoría crítica feminista de la identificación trabajo-empleo (remune- rado)	100
5.3. Crítica del <i>animal laborans</i> : de la sociedad del rendimiento a la sociedad del cansancio (digital) psicosocial y ambientalmente insostenible	100
5.4. La crítica con perspectiva de género: la revalorización del trabajo de cuidar no remunerado (trabajo reproductivo)	101
6. ¿Qué dirección tomar para la teoría?: ¿futuro del trabajo o trabajo del futuro (digital y sostenible –integralmente–)?	101
Conceptos básicos	103
Actividades de repaso	104
Ejercicios voluntarios	104
Referencias bibliográficas	105
Capítulo 4. Relaciones laborales y mercados de trabajo: modelos económicos y condicio- nantes institucionales	107
Objetivos del capítulo	107
1. La especialidad del mercado de trabajo como institución social normativamente con- dicionada: flujos y reflujos	109
2. Teorías del mercado de trabajo: aproximación económica, sociológica y normativa ..	110
2.1. El cuadro nominal de las principales teorías	110
2.2. Implicaciones y límites de la teoría neoclásica: el trabajo como mercado indife- renciado de factores productivos	110
2.2.1. Claves de la concepción neoclásica del mercado: contribuciones y crí- ticas	110

2.2.2. Intentos de revisión de la teoría neoclásica del mercado de trabajo: más liberalismo	111
2.2.2.1. La escuela de Chicago: Friedman y Stigler	112
2.2.2.2. La escuela austriaca: la revitalización del individualismo metodológico	112
2.2.3. Empleo y relaciones laborales en la teoría neoclásica del capital humano	113
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	113
2.3. La teoría institucionalista: el trabajo como mercado económico diferenciado y como institución social	115
2.3.1. La escuela de Cambridge y la idea de los desequilibrios de los mercados de trabajo	115
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. ¿Revalorización en las políticas pos-COVID-19?	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: nuevas zonas grises (los mercados-plataformas <i>online</i>)	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
3.4.2.1. Factores asociados al MET	124
3.4.2.2. Factores organizativos o internos	125
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	127
5. Aplicaciones prácticas: gestión de la diversidad y 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	128
5.1.1. El modelo sexista de reparto de trabajos: el productivo es masculino, femenino el reproductivo	128
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	129
5.2. Segmentación racial: mercados de empleo inmigrante, modelos de crecimiento y relaciones laborales	129
5.3. Otras segmentaciones de los mercados de trabajo: por razón de edad. Enfoques de envejecimiento activo y saludable versus edadismo	130
6. La teoría de los mercados transicionales: fundamentos y experiencias prácticas en los nuevos escenarios de las transiciones digital y verde	130
Conceptos básicos	133
Actividades de repaso	134
Ejercicios voluntarios	135
Referencias bibliográficas	135
Capítulo 5. Sujetos colectivos y modelos de las relaciones laborales: sindicatos y asociaciones empresariales	137
Objetivos del capítulo	137
1. Introducción	139
2. El sindicato como sujeto representativo por antonomasia de las personas trabajadoras	140
2.1. Conceptos básicos: el actor o sujeto sindical como movimiento social y como institución social	140
2.2. Origen y evolución del sindicalismo y su incidencia en la institucionalización de las relaciones laborales	141
2.2.1. Del sindicalismo de oficio al sindicalismo industrial	141
2.2.2. La evolución del sindicalismo en España: unas pinceladas	142
2.3. Los tipos de sindicalismo y modelos de relaciones sindicales	143
2.3.1. Criterios para la clasificación de los sindicatos: diversidad y evolución	143
2.3.2. El predominio del sindicalismo representativo y sus efectos en el sistema de relaciones laborales	146
2.3.3. Caracterización del modelo español: ¿más audiencia que presencia? ..	147
2.4. Las funciones del sindicalismo moderno: entre el conflicto y la cooperación (concertación-negociación)	148
2.5. Crisis y desafíos del sindicalismo hoy: respuestas a la globalización económica y a la digitalización	149
2.6. Otros actores colectivos: el sindicalismo paralelo de los «falsos amigos»	151

3. Empleadores y asociaciones empresariales: acción colectiva	151
3.1. Asociaciones empresariales y teoría de las relaciones laborales: un viaje inacabado de la marginalidad a la centralidad	151
3.2. El doble e incierto origen de las asociaciones empresariales como actores sociales	152
3.3. Los modos o tipos de acción empresarial: diferencias y complementariedad ...	153
3.4. La acción colectiva de los empresarios en cuanto empleadores: la diferencia de lógicas con la acción sindical	155
3.5. Las funciones de las asociaciones empresariales como actor colectivo	156
3.6. Las asociaciones empresariales en España: situación y desafíos	157
3.7. Otras formas de representación de intereses empresariales	158
Conceptos básicos	159
Actividades de repaso	159
Ejercicios voluntarios	160
Referencias bibliográficas	160
Capítulo 6. Relaciones laborales y formas de organización de la empresa: gestión indirecta y empresas con estructura de red	161
Objetivos del capítulo	161
1. Introducción: diferenciar entre empresario y empresa	162
2. La doble dimensión organizativa, interna y externa, de las relaciones laborales	163
3. Revitalización del nivel microsociolaboral: la empresa como centro del sistema de relaciones laborales	163
4. Conceptos y teorías sobre la empresa y su proyección en las relaciones laborales ...	164
4.1. Planteamiento previo: la diversidad de conceptos y concepciones de la empresa ..	164
4.2. Las tradicionales y nuevas teorías económicas de la empresa	165
4.2.1. Las teorías económicas negadoras de la empresa como concepto específico	165
4.2.1.1. Teoría económica neoclásica: la empresa como caja negra ...	165
4.2.1.2. La función empresarial en la moderna escuela austriaca	165
4.2.2. Teoría económica institucional: la empresa como organización económica e institución social	166
4.2.2.1. Un pionero: la teoría de la empresa de negocios de Veblen ...	166
4.2.2.2. Institucionalismo norteamericano: la empresa, una forma de gobierno alternativa al mercado para la gestión de los costes de transacción	167
4.2.2.3. Institucionalismo europeo: la empresa, un sistema nacional de negocio	168
4.3. Teoría sociológica y el concepto de empresa como hecho institucional complejo	169
4.4. Teoría política y empresa como sistema político: ¿metáforas de la democracia en la empresa?	170

4.5. Teoría jurídica de la empresa como centro autónomo de imputación normativa y como paradigma	170
4.6. Teoría laboral de la empresa: una estructura de gobierno transaccional entre producción y distribución	171
5. Evolución de las formas de organización de la empresa: de las estructuras unitarias a las estructuras complejas	173
5.1. Formas tradicionales de empresa y relaciones laborales ciertas y bilaterales ...	173
5.2. Las nuevas formas de empresa, nuevas formas de relaciones laborales y nuevas formas de gestión (indirecta) del empleo	173
5.2.1. Planteamiento general: dilución de la dicotomía mercado y jerarquía ...	173
5.2.2. De la empresa isla a las empresas con estructura de grupo empresarial: la multiplicación de relaciones laborales triangulares	175
5.2.2.1. La empresa de grupo como mercado interno de trabajo	175
5.2.2.2. El grupo empresarial como nueva forma de asociacionismo y acción colectiva empresarial	176
5.2.2.3. De las relaciones laborales bilaterales a las relaciones laborales triangulares: el grupo como forma de gestión directa del empleo	176
5.2.2.4. El trabajo en plataformas digitales y externalización de empresa ¿real o artificial?	176
5.2.3. Sociedad red y empresas red: mercados reticulares de trabajo	177
5.2.3.1. De las relaciones sociales a la sociedad red	177
5.2.3.2. De la sociedad red a la empresa con estructura de red	178
5.2.3.3. Empresa red, relaciones laborales y redes de empleo	178
6. La empresa como institución social compleja: de función económica a responsabilidad social y ambiental	180
7. Teoría de la acción representativa y sujetos colectivos en la empresa. Participación y democracia en la empresa	181
8. El tamaño sí importa: relaciones laborales y pymes	181
9. Más allá de lo mercantil: empresas públicas, empresas de economía social y relaciones laborales	183
10. Recapitulación	183
Conceptos básicos	185
Actividades de repaso	186
Ejercicios voluntarios	186
Referencias bibliográficas	187
Capítulo 7. Las funciones del Estado en los sistemas de relaciones laborales: crisis y desafíos para su gobernabilidad	189
Objetivos del capítulo	189
1. Introducción	190

2. Las funciones del Estado en la conformación y dinámica de las relaciones laborales	190
2.1. El catálogo de funciones: una visión de conjunto	190
2.2. La función de regulación-mediación: el poder normativo del Estado	192
2.3. Función de integración social: entre acumulación y desmercantilización	193
2.3.1. ¿En qué consiste la función de integración?	193
2.3.2. Teorías sobre relaciones laborales y función de integración	194
2.3.3. Función integradora del ordenamiento jurídico-laboral: entre la garantía del rendimiento y la desmercantilización del empleo	195
2.4. Función promotora de la autonomía colectiva: «no injerencia, no indiferencia» ..	196
2.4.1. Delimitación. ¿En qué consiste la función promotora de los actores? ..	196
2.4.2. La función promotora de la autonomía de los actores y gobernabilidad del sistema de relaciones laborales	196
2.4.3. Función promotora y modelos comparados de relaciones laborales: «Kramer contra Kramer» (capitalismo contra capitalismo)	197
3. Cambios del papel del Estado en las relaciones laborales: crisis y reformas permanentes.....	198
3.1. El retorno de las políticas (ultra)liberales: menos Estado, más mercado; menos sindicatos, más empresa	198
3.2. La venganza de los mercados: más Estado pagano sí, pero ¿al servicio del mercado o también para que nadie quede atrás?	199
3.3. En busca de la reconciliación: el paradigma de flexiseguridad aceptable en la era pos-COVID-19 y de transiciones digital y verde	199
4. Las erosiones del papel del Estado-nación en las relaciones laborales: la emersión de otros actores institucionales en un nuevo sistema multinivel (internacional) de regulación	200
4.1. Los marcos autonómicos de relaciones laborales: territorio, mercados locales de trabajo y políticas sociolaborales	200
4.2. Los marcos supranacionales de relaciones laborales: mercado único y políticas sociolaborales en la Unión Europea	201
5. Recapitulación	201
Conceptos básicos	203
Actividades de repaso	204
Ejercicios voluntarios	204
Referencias bibliográficas	205
Capítulo 8. Relaciones laborales y relaciones sociales de producción: modos de organización del trabajo, empresa flexible 4.0 y sociedad 5.0	207
Objetivos del capítulo	207
1. Introducción	208
2. Factores determinantes de la elección empresarial del modo de organización del trabajo en la empresa	208

3. La explicación tradicional: el proceso evolutivo de los paradigmas de organización del trabajo	209
3.1. El paradigma tradicional dominante: el sistema de producción artesanal	209
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)	210
3.2.1. El proceso de producción en masa estandarizado: el taylorismo fordista	210
3.2.1.1. El fundamento científico-técnico: el taylorismo y la búsqueda de una dirección profesional	210
3.2.1.2. Del trabajo científicamente planificado al trabajo encadenado: el fordismo	211
3.2.2. Una primera revisión desde dentro: el proceso de producción en masa diversificada (el modelo productivo sloanista)	211
3.2.3. Críticas y resistencias: ineficiencia económica y conflictividad social ...	212
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)	212
3.3.1. Los nuevos paradigmas de organización: enumeración y definición	212
3.3.2. Caracterización y crítica del paradigma de la especialización flexible ...	213
3.3.3. Caracterización y crítica del modo de producción ajustada (<i>just-in-time</i>) o producción aligerada (<i>lean production</i>)	214
3.3.4. La revisión humanizadora: el sistema de producción reflexiva	215
3.3.5. ¿Evolución deshumanizadora? ¿De la empresa inteligente (industria 4.0) a la organización del trabajo inteligente (<i>smart work</i>)?	215
3.4. Recapitulación: ¿posfordismo o neofordismo-taylorista (aún digital)?	217
4. Una explicación alternativa: los modelos productivos, estrategia competitiva y sistemas de relaciones laborales	218
4.1. Modelos productivos, gestión de la incertidumbre y relaciones laborales	218
4.2. Estrategia y mercado de trabajo: la dirección estratégica de personal	219
4.3. Tipos de estrategia competitiva y modelos de relaciones laborales: la tensión entre costes, calidad y flexibilidad	219
5. Organización del trabajo y estrategia de flexibilidad: de la cadena de valor a la empresa flexible	220
5.1. La nueva concepción de empresa: de la empresa-organización a la empresa-inventario de recursos	220
5.2. Las estrategias de movilización: el primado de la cadena de valor	221
5.3. De la cadena de valor a la empresa flexible: el modelo núcleo-periferia y la teoría de la dualidad	221
5.4. De la empresa flexible al trabajo flexible: relaciones de empleo atípicas y dualización de los mercados	222
5.5. ¿Nuevas fórmulas mágicas para conciliar opuestos? En busca del trabajo flexi-seguro (<i>flexiwork</i>)	222

6. Nuevas formas de organización, función empresarial, estilos de gestión y relaciones laborales: modelo TQM	224
6.1. La evolución de los estilos de dirección de personal: del paternalismo al enfoque de gestión de recursos humanos	224
6.2. El modo de gestión de calidad total –TQM–: ¿presupone empleo de calidad? ..	225
6.3. El otro lado: el problema de la calidad de la función empresarial	226
6.4. La aplicación de <i>big data</i> a la función de gestión de personas: el modelo «HRA»	226
7. Una dimensión más humana para la industria 4.0: ¿industria 5.0 o sociedad 5.0?	227
8. Recapitulación	227
Conceptos básicos	229
Actividades de repaso	230
Ejercicios voluntarios	231
Referencias bibliográficas	232
Capítulo 9. Poder, conflictos laborales y diálogo social: teorías y modelos de concertación social y negociación colectiva	233
Objetivos del capítulo	233
1. Las relaciones laborales como relaciones de poder: la red de intercambios de mercado económico y político	234
1.1. La dimensión política de las relaciones laborales: jerarquías, democracia y ciudadanía socioprofesional	234
1.2. El modelo de pluralismo corporativo: las relaciones laborales como red de intercambios entre poderes	235
1.2.1. Relatividad y utilidad de un concepto histórico-político: el corporativismo democrático como forma consensuada de gobierno	235
1.2.2. Caracterizadores del gobierno corporativo de las relaciones laborales: rasgos definidores, beneficios y riesgos	235
1.3. La empresa como estructura de gobierno: función de control y estrategias de poder	236
1.3.1. Las relaciones de poder en la empresa: enfoques pluralista y radical ...	236
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)	237
1.3.3. La empresa y los derechos de autodeterminación individual: del número (trabajador-recurso) a la persona (trabajadora-ciudadana)	238
2. La configuración del conflicto sociolaboral en nuestro tiempo: concepciones y formas de manifestación	238
2.1. Teorías sobre el conflicto: entre tradición y revisión	238
2.1.1. Teorías sociológicas del conflicto industrial: funcionalismo y marxismo hoy	238

2.1.2. Teorías psicológicas: el carácter interpersonal del conflicto	239
2.1.3. La teoría jurídico-laboral del conflicto industrial	239
2.2. Sujeto sindical y conflicto: la huelga como poder de cesación del trabajo en modos de producción continua y digitales	241
2.2.1. Concepciones sobre la huelga: enfoques sociojurídicos y económicos	241
2.2.2. La evolución actual de la huelga: ¿declive o transformación?	242
2.2.3. Terciarización del conflicto: el desplazamiento del daño al usuario	243
2.3. Empresarios y conflicto laboral: nuevos modos de organización, nuevas formas de expresión	244
2.4. Institucionalización y poder de autonomía: el primado de la solución autónoma de los conflictos laborales	245
3. Teoría y formas del consenso-cooperación: diálogo social y gobierno negociado de las relaciones laborales	246
3.1. Delimitación técnica del diálogo social: uso y abuso del concepto y del papel de la realidad que designa	246
3.2. El concepto de concertación social y sus prácticas: modelos y evolución	246
3.3. Teorías y sistemas de negociación colectiva: su modernización como poder regulador y de gestión en la era digital y de transición verde	248
3.3.1. Teorías sobre la negociación como poder normativo: enfoque jurídico-sociológico	248
3.3.2. Teorías sobre la negociación pulverizada: teorías psicológicas, económicas y normativas	249
3.3.3. La estructura y las funciones de la negociación: problemas de sobrecarga	250
3.3.4. Lógica de cooperación, políticas de implicación y negociación colectiva	251
4. ¿Qué fue de la democracia industrial y de la empresa participada? Aspectos de actualidad	252
5. Recapitulación	253
Conceptos básicos	255
Actividades de repaso	256
Ejercicios voluntarios	257
Referencias bibliográficas	257
Capítulo 10. Globalización y convergencia de las relaciones laborales en la era post-COVID-19 (digital, verde e inclusiva): tendencias, problemas y modelos	259
Objetivos del capítulo	259
1. Introducción	260
2. Lo global como nuevo espacio antagónico de regulación: integración versus diferencia como estrategia competitiva	261
2.1. Precisiones conceptuales: globalización, globalidad y globalismo	261

2.2. Globalización, territorio y regulación: glocalización y deslocalización de las relaciones laborales	261
2.3. Alternativa a la globalización liberal en el horizonte de los ODS: movilización social y actores colectivos globales	262
3. La dialéctica entre convergencia y divergencia en los modelos de relaciones laborales: fundamentos teóricos	263
3.1. El efecto inducido: fundamento neofuncionalista del proceso de convergencia y factores determinantes	263
3.2. El efecto societal y la diversidad de sistemas de empleo: institucionalismo y particularismos de mercado	264
3.2.1. El efecto societal y la construcción social diferencial de los mercados de trabajo, externos e internos	264
3.2.2. Análisis comparado y relaciones laborales: utilidades y límites en los procesos de convergencia mediante reformas de los mercados	264
3.3. El efecto interactivo del espacio global: teoría de la regulación y modos sociales de regulación	265
3.4. El efecto cosmopolita: la sociedad mundial del riesgo y la teoría de la integración en la diversidad	265
3.5. El efecto universalista de la globalización: teoría del garantismo mundial de los derechos fundamentales y «Constitución de la Tierra»	266
4. Los actores globales de las relaciones laborales: un espacio social para la globalización (y digitalización) sostenible	267
4.1. El actor público-institucional global y sus formas de acción para el gobierno del mercado global sostenible	267
4.2. Actores económicos: el dominio de las multinacionales y sus métodos de autorregulación unilateral	267
4.3. Los sindicatos globales: constitución de estructuras y renovación de instrumentos de acción colectiva	268
4.3.1. De la movilización antisistema a estructuras representativas mundiales: los sindicatos globales y los comités mundiales de empresa	268
4.3.2. Los instrumentos de diálogo social global: oportunidades y límites de los acuerdos marco internacionales (AMI)	268
5. El sistema comunitario de relaciones laborales para la recuperación sostenible: instituciones, estrategias y acciones de los actores	269
5.1. El actor público-institucional: hacia un estatuto europeo de ciudadanía socio-profesional pos-Brexit	269
5.2. Actores colectivos y estrategias de convergencia: defensas del, y ataques al, modelo social europeo	271
5.2.1. Claves organizativas del actor colectivo económico-empresarial: las patronales europeas	271
5.2.2. El actor sindical europeo: identificación y estructura	271
5.2.3. Las estrategias de acción colectiva de los actores sociales europeos: del pluralismo de los grupos de interés al gobierno concertado	272

5.3. El diálogo social europeo: formas de manifestación	272
5.3.1. Reconocimiento e institucionalización: fundamento jurídico, concepto y evolución del diálogo social europeo	272
5.3.2. Diálogo intersectorial y acuerdos marco: posibilidades y límites para un sistema de negociación colectiva europea	273
5.4. El diálogo en el ámbito microsocia: acción colectiva en las empresas de dimensión comunitaria	274
5.4.1. Los Comités de Empresa Europeos –CEU– como formas de microdiálogo social	274
5.4.2. Otras formas de participación-implicación de los trabajadores en la empresa comunitaria: las sociedades europeas	274
6. Recapitulación	275
Conceptos básicos	277
Actividades de repaso	278
Ejercicios voluntarios	278
Referencias bibliográficas	279

