



---

# Estado, Globalización y Relaciones Laborales

Seminario III. Teoría y Sistemas de las Relaciones Laborales  
Profesora: Marta Jiménez Jaén

---

# Las relaciones laborales

CONSENSO Y CONFLICTO



# ENFOQUES TEÓRICOS (Köhler y Martín, 2007)

	CONSENSO	CONFLICTO
Características de las RRLL	Consenso. El conflicto es coyuntural.	Estructural, permanente, entre capital y trabajo.
Origen del conflicto laboral	Factores diversos.	Conversión de la FT en mercancía Control del proceso de trabajo.
Origen del conflicto en la sociedad	No vinculado a la lucha de clases.	Lucha de clases, propiedad privada del capital.
El sindicalismo	Ligado al consenso social, no necesariamente al conflicto. Restringido al marco normativo.	Sometidos a dos vectores: desorden y regulación. Límites a las funciones del sindicalismo.
Negociación colectiva	Con la cooperación, es la alternativa a la huelga. El consenso, característica más estable de las relaciones laborales.	Procedimiento temporal para resolver conflictos. El conflicto permanece, el consenso es temporal.
Perspectiva general	Equilibrio, legitimidad institucional y distribución de funciones entre actores.	Visión dinámica de las relaciones laborales, donde el equilibrio es precario.

# EL CONFLICTO

- “NO-ORGANIZADO”: dirigido por grupos informales, no sometido a dinámicas organizativas:
  - Conflictos espontáneos
  - Ausencia de interlocutores representativos y estables.
- “ORGANIZADO”:
  - Liderado por organizaciones, que gestionan el descontento a través de la interlocución.

(Köhler y Martín, 2007)



# LA HUELGA

Principal manifestación del conflicto.

Se diferencia de otras manifestaciones del conflicto: absentismo, sabotaje, accidentes laborales, rotación,...

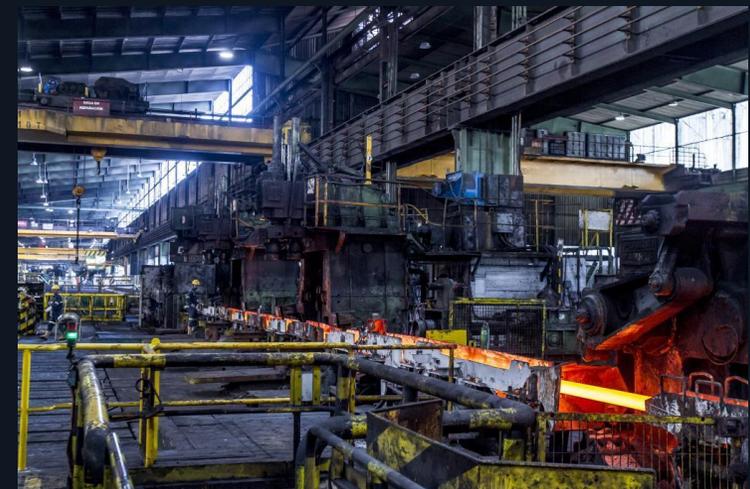
*Definición: parada o dejación del trabajo durante un periodo de tiempo debido a disputas o conflictos.*

Adquieren relevancia sólo algunas:

Cuando afectan a terceros (servicios).

Cuando afectan a sectores de la producción.

(Köhler y Martín, 2007)



# LA HUELGA

Clasificaciones y tipologías diferentes:

**Políticas:** papel de las ideologías y el sistema político. Conflictividad en torno al Estado del bienestar, políticas públicas,...

**Económicas:** nivel de salario, inflación y desempleo.

**Poder de los actores:** estrategias de control y racionalización del trabajo, condiciones laborales.

(Köhler y Martín, 2007)



**MANIFESTACIÓN**  
**MAREA BLANCA EN DEFENSA DE LA SANIDAD PÚBLICA CANARIA**  
DÍA 29 DE NOVIEMBRE DE 2012  
A LAS 18:00 H.  
DESDE LA PLAZA DE LAS RANAS  
HASTA LA DELEGACIÓN DEL GOBIERNO



LA SANIDAD PÚBLICA NO SE VENDE  
SE DEFIENDE  
TENEMOS LA FUERZA, PODEMOS CAMBIARLO



**HUELGA GENERAL**  
29 DE SEPTIEMBRE' 2010

**STOP PARAR LAS REFORMAS IMPUESTAS**

- STOP Reforma Laboral
- STOP Reforma de las pensiones
- STOP Recortes sociales y laborales

**PARA GENERAR:**

- Crecimiento económico
- Empleo estable y de calidad
- Estabilidad en los derechos sociales
- Un nuevo modelo de diálogo social

**USO** UNIÓN SINDICAL OBRERA *Ven, participa con nosotras, por tus derechos.* [www.uso.es](http://www.uso.es)



**8 marzo 2018**  
**HUELGA FEMINISTA 24h**  
Cuidados - Laboral - Consumo - Educativa



**Si nosotras paramos, SE PARA EL MUNDO**  
MANIFESTACIÓN 8M:  
19h · ATOCHA - PL.ESPAÑA



# INDICADORES DE LA HUELGA

INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA  
(COMPARADA) ([WWW.ILO.ORG](http://WWW.ILO.ORG))

**Frecuencia**  n° de paros laborales en un tiempo dado

**Extensión**  n° de personas que participan en los paros

**Duración**  n° de jornadas laborales perdidas por cada persona empleada en paro

**Impacto**  n° de jornadas perdidas por los paros

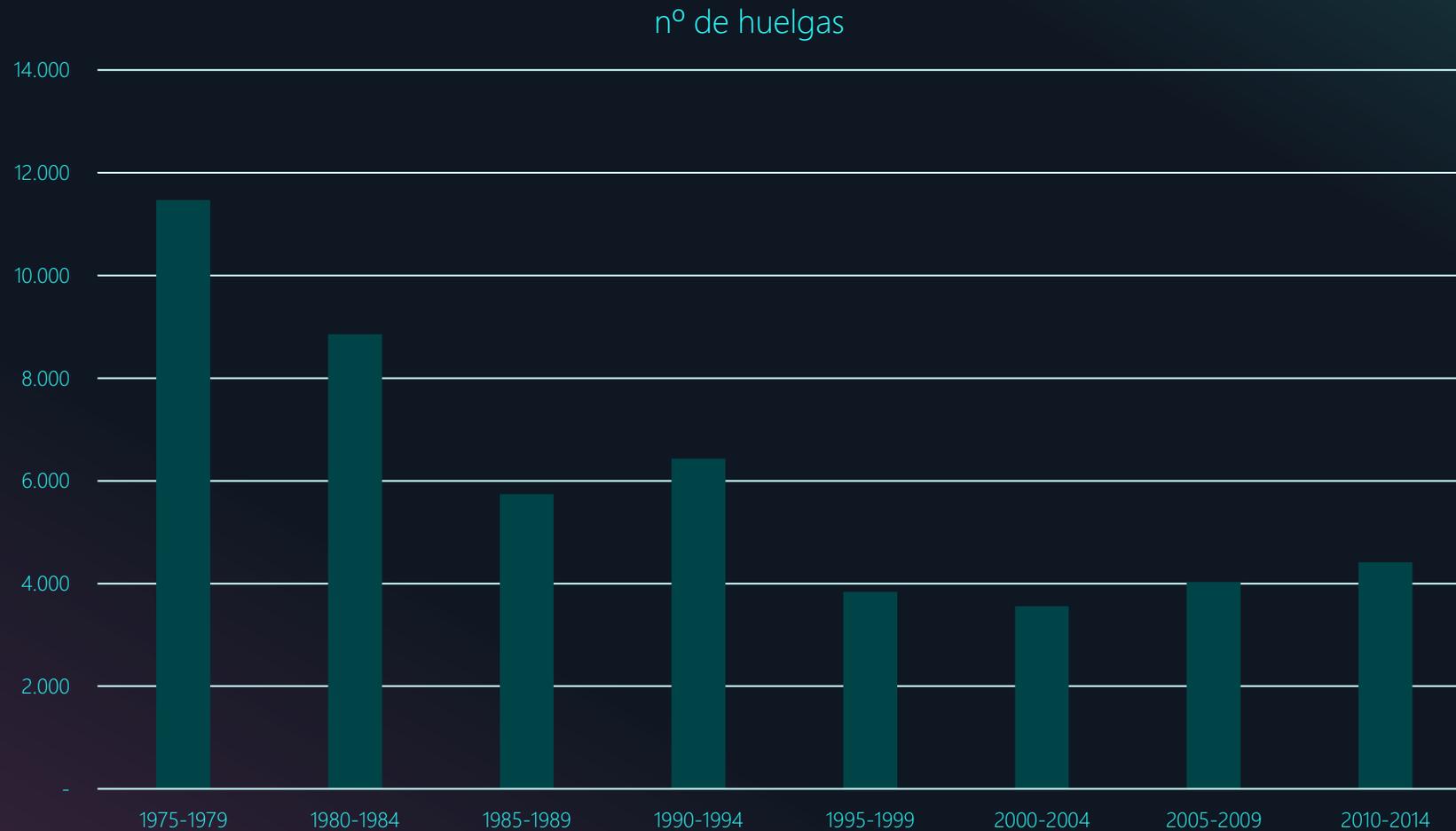
# Tendencias en el conflicto

*Reducción cuantitativa:* nº de huelgas, cantidad de trabajadores/as implicados, nº de días de paro.

CONFLICTIVIDAD LABORAL EN ESPAÑA 1975-2014						
año	nº de huelgas	diferencia	nº trabajadores/as	diferencia	días no trabajados	diferencia
1975-1979	11.471				61.517.900	
1980-1984	8.855	-2.616			24.893.100	-36.624.800
1985-1989	5.743	-3.112			25.854.400	961.300
1990-1994	6.434	691	1.791.600		21.900.100	-3.954.300
1995-1999	3.838	-2.596	575.800	-1.215.800	7.659.089	-14.241.011
2000-2004	3.561	-277	944.500	368.700	15.750.433	8.091.344
2005-2009	4.032	471	298.200	-646.300	5.867.932	-9.882.501
2010-2014	4.412	380	239.300	-58.900	4.166.049	-1.701.883
<b>TOTAL</b> <b>(1990-2014)</b>		<b>-2.022</b> <b>(68%)</b>		<b>-1.552.300</b> <b>(13%)</b>		<b>-17.734.051</b> <b>(20%)</b>

Elaboración propia, fuente: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

# Evolución del nº de huelgas 1975-2014 en España



Elaboración propia,. Fuente: [www.ilo.org](http://www.ilo.org)

# Conflictos en España año 2018 (CES, 2019)

Conceptos	Huelgas	Trabajadores/as	Jornadas de paro
Huelgas desarrolladas	728	2.921.408	1.639.775
Ámbito funcional			
Empresa	677	171.387	486.052
Sector	49	167.284	421.579
General	2	2.582.737	732.144
Ámbito institucional			
Sector Privado	607	166.820	597.080
Sector Público	106	162.476	258.911
Sector privado y público conjuntamente	15	2.592.112	783.784
Ámbito sectorial			
Agrario	6	1.480	4.774,30
Industrial	253	57.950	186.252
Construcción	12	446	552
Servicios	455	278.795	673.084
Huelgas Generales	2	3	732.144

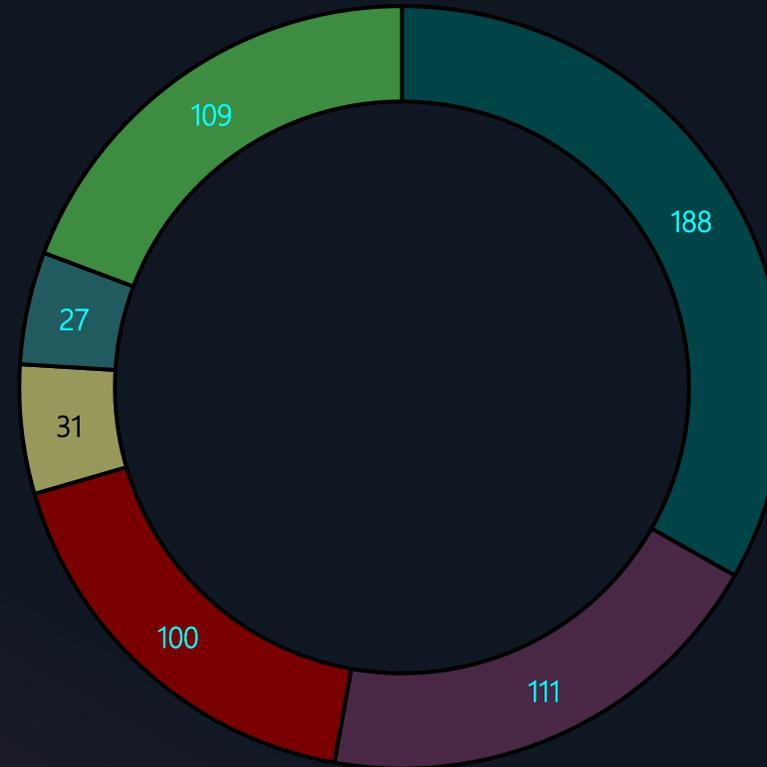
TRABAJADORES/AS PARTICIPANTES Y JORNADAS NO TRABAJADAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD, POR REPERCUSIÓN TERRITORIAL DE LA HUELGA EN CADA COMUNIDAD AUTÓNOMA. 2018 (CES, 2019)

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	PARTICIPANTES				JORNADAS NO TRABAJADAS			
	Agrario	Industria	Construcción	Servicios	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
TOTAL	1.480	57.950	446	278.795	47.743	186.252	552	673.084
ANDALUCÍA	52	6.098	-	7.969	260	7.560	-	17.725
ARAGÓN	-	2.528	25	2.042	-	6.330	36	4.454
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	-	935	32	1.443	-	1.354	32	2.285
BALEARS (ILLES)	-	596	20	1.043	-	101	20	2.184
CANARIAS	-	787	-	2.035	-	381	-	4.613
CANTABRIA	-	181	-	2.609	-	480	-	2.470
CASTILLA-LA MANCHA	-	256	-	1.000	-	316	-	2.788
CASTILLA Y LEÓN	-	3.122	-	6.703	-	9.739	-	7.191
CATALUÑA	-	25.194	11	30.697	-	107.036	11	81.345
COMUNITAT VALENCIANA	119	2.827	-	5.237	3.801	7.633	-	12.735
EXTREMADURA	-	41	-	582	-	12	-	1.189
GALICIA	-	3.378	-	10.048	-	12.395	-	49.460
MADRID (COMUNIDAD DE)	1.309	4.249	232	163.765	43.682	2.952	305	378.372
MURCIA (REGIÓN DE)	-	-	57	1.700	-	-	62	2.357
NAVARRA (C. FORAL DE)	-	1.747	-	734	-	1.710	-	1.697
PAÍS VASCO	-	5.619	69	40.942	-	27.845	86	101.778
RIOJA (LA)	-	379	-	141	-	406	-	205
CEUTA Y MELILLA	-	13	-	105	-	2	-	236

HUELGAS DESARROLLADAS, TRABAJADORES/AS PARTICIPANTES Y JORNADAS NO TRABAJADAS POR TIPO DE CONVENIO Y MOTIVACIÓN. ESPAÑA, 2018 (CES, 2019)

TIPO DE CONVENIO Y MOTIVACIÓN	HUELGAS	PARTICIPANTES	JORNADAS NO TRABAJADAS
TOTAL	726	338.671	907.631
TIPO DE CONVENIO			
Convenio de centro de trabajo	77	7.535	28.649
Convenio de empresa	280	137.619	351.050
Convenio de grupo de empresas	20	9.511	4.550
Convenio de sector	327	141.952	460.884
Varios convenios y huelga general	-	-	-
No existe convenio	22	42.054	62.498
MOTIVACIONES			
Motivos estrictamente laborales	710	311.148	848.931
Conflicto derivados del proceso de negociación colectiva	285	110.232	344.665
Conflicto no derivados del proceso de negociación colectiva	386	196.498	476.457
Org./sist. de trabajo/reestructuración empresas	24	3.304	17.670
Cierre patronal	15	1.114	10.139
Motivos no estrictamente laborales	16	27.523	58.700
Conflictos relacionados con causa sindical	8	13.544	15.160
Conflictos de Solidaridad	4	330	4.899
Medidas de política económico-social	3	8.057	23.821
Conflictos por otras causas no laborales	1	5.592	14.820

# Materias de los conflictos remitidos al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA, 2019)



■ SALARIO ■ TIEMPO DE TRABAJO ■ DERECHOS SINDICALES ■ HUELGA ■ REESTRUCTURACIÓN ■ OTROS

# TERCIARIZACIÓN DEL CONFLICTO

- Reducción cuantitativa en el sector industrial, aumento del sector servicios y nuevas modalidades (huelgas de consumo, de cuidados,...)

	DINAMARCA	FRANCIA*	ALEMANIA**	ITALIA***	SUECIA	HOLANDA	REINO UNIDO****	ESTADOS UNIDOS	ESPAÑA
1975-79	85,35	73,64	78,76	60,76	44,02	34,59	78,21	52,71	57,38
1980-84	80,06	74,15	75,01	50,76	48,13	30,97	47,6	38,18	26,32
1985-89	71,28	72,48	78,17	58,03	38,36	46,02	29,83	43,56	20,98
1990-94	76,06	55,97	57,6	39,77	6,15	34,95	26,54	26,25	22,70
1995-99	64,78	47,15	68,23	46,65	3,95	32,12	19,4	70,59	24,39
2000-04	45,17	61,93	84,43	21,57	0,13	24,55	5,59	7,54	16,56
2005-09	35,60	26,59	15,88	57,64	1,63	19,85	3,84	58,56	32,18
2010-14	49,35	28,46	17,25		65,46	12,14	1,94	26,73	36,32
<b>% DE DÍAS NO TRABAJADOS POR HUELGAS O CIERRE PATRONAL EN EL SECTOR DE LA INDUSTRIA MANUFACTURERA SOBRE EL TOTAL (1975-2014)</b>									

\*Años 2010, 2011, 2012, 2014 y 2015.

\*\*No incluye 2008.

\*\*\*Solo hasta 2008.

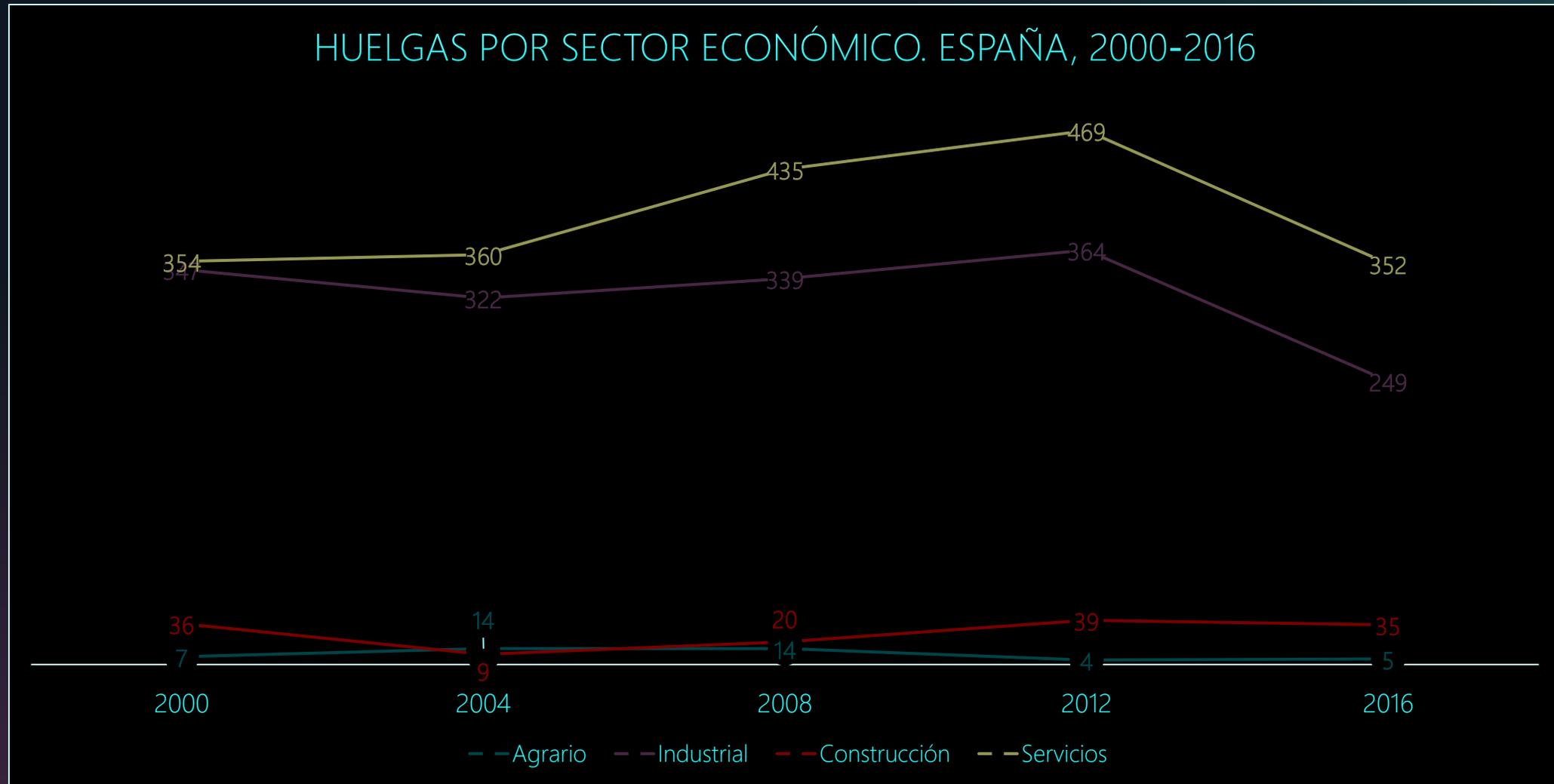
\*\*\*\*No incluye 2008.

Fuentes:

Köhler y Martín, 2007

[www.ilo.org](http://www.ilo.org)

# Terciarización en España (2000-2016)



# CAMBIO EN LAS CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO

(Köhler y Martín, 2007)

CARACTERÍSTICAS DEL CONFLICTO INDUSTRIAL Y TERCIARIO	
Conflicto Industrial	Conflicto Terciario
Bases de representación homogénea Sindicatos tradicionales Poder de negociación identificable Presión mercados internacionales Moderación del conflicto Escasa implicación a terceros Conflictos visibles Manifestación de solidaridad Negociación bilateral	Fragmentado e intermitente Difuso y disperso Microgrupos sindicales Alto poder de vulnerabilidad Sector público, menor presión de mercado Implicación a terceros Aislamiento del conflicto Multilateral (empresas, sindicatos, estado, colectivos de usuarios/as) Corta duración de la protesta

# TRANSFORMACIONES

- Terciarización/fragmentación del conflicto, asociadas a las transformaciones en la estructura de clases, segmentación del mercado laboral, debilitamiento de la representación sindical.
- Crisis de identidad de la clase obrera tradicional, debilitamiento de la solidaridad.
- Transformaciones de la organización empresarial y del trabajo: empequeñecimiento de la gran empresa, descentralización de la producción, subcontratación y externalización.
- Incremento de la competitividad internacional.



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

“Proceso de toma de decisiones entre partes que representan los intereses de los empleadores y empleados. El objetivo principal es la negociación y aplicación continua de un conjunto de reglas pactadas que regulan las condiciones reales y de procedimiento de las relaciones de trabajo y determinan la relación entre las partes en este proceso” (Windmuller, citado por Köhler y Martín, 2007).

Diferencia con la **CONCERTACIÓN  
TRIPARTITA**: intervención del Estado.



# NEGOCIACIÓN COLECTIVA (enfoques)

(Köhler y Martín, 2007)

Webb: Contrapartida colectiva al contrato individual

Flanders: Regulación del contrato individual. Mecanismo de relaciones de poder entre organizaciones.

Ross: carácter político: confiere derechos a los trabajadores frente al poder empresarial

Chamberlain: método de gestión paritaria

# CONDICIONES

- Existencia de un mínimo de intereses comunes o complementarios entre las partes en conflicto.
- Sólida convicción en las partes para encontrar acuerdo.
- Reconocimiento como interlocutores válidos entre las partes.
- Existencia de autoridad entre las bases de representación.
- Posibilidad de participación de los trabajadores/as en la toma de decisión respecto al empleo.
- Posibilidad de obtener consentimiento entre las partes afectadas.



# CONVENIO COLECTIVO

- Resultado de la negociación, expresión del acuerdo firmado por las partes implicadas.
- Mediante el convenio colectivo trabajadores/as y empresas regulan las condiciones de trabajo y de productividad, y establecen derechos y obligaciones para un determinado ámbito de actuación.
- Tipos:
  - De empresa
  - Supraempresariales (por sector o ámbito territorial).

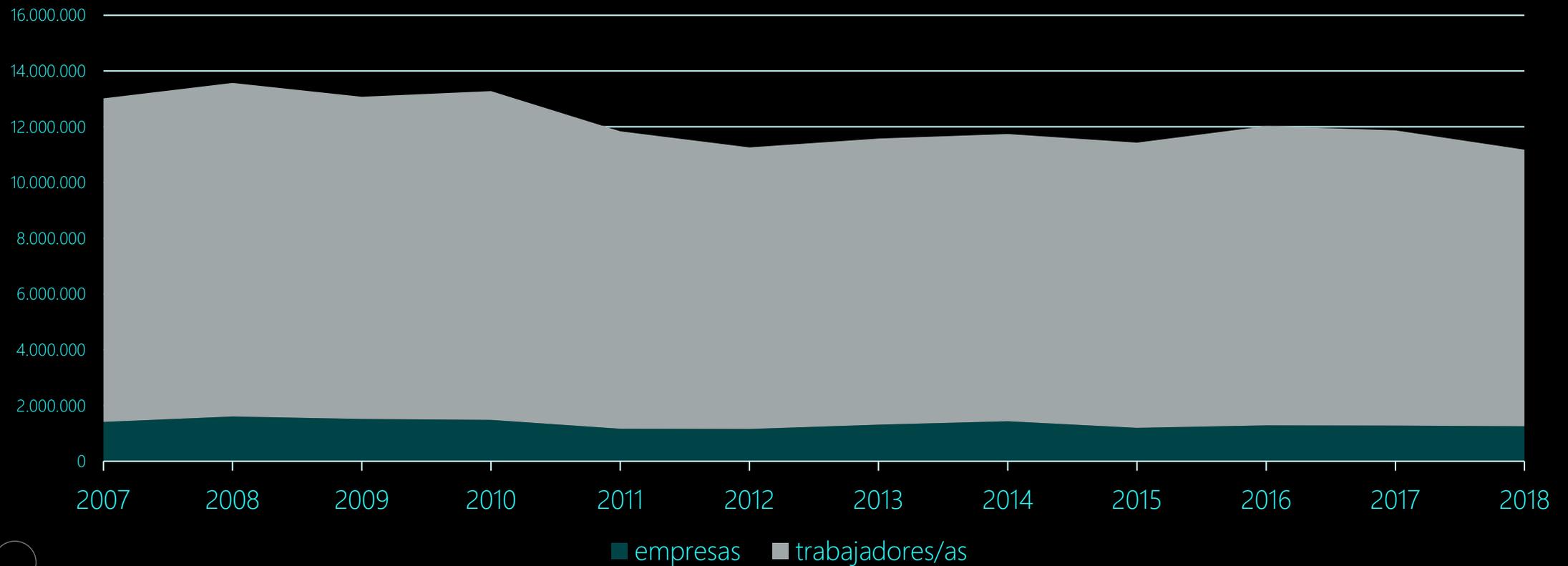


# Incidencia de convenios colectivos España, 2007-2018 (CES, 2019)

años	convenios	empresas	trabajadores/as
2007	6.016	1.413.700	11.606.500
2008	5.987	1.605.200	11.968.100
2009	5.689	1.520.500	11.557.800
2010	5.067	1.481.100	11.794.300
2011	4.585	1.170.900	10.662.800
2012	4.376	1.162.000	10.099.000
2013	4.589	1.312.900	10.265.400
2014	5.185	1.436.900	10.304.700
2015	5.642	1.201.900	10.227.300
2016	5.640	1.288.700	10.738.600
2017	5.143	1.280.100	10.586.000
2018	4.116	1.252.500	9.921.300

# CONVENIOS COLECTIVOS

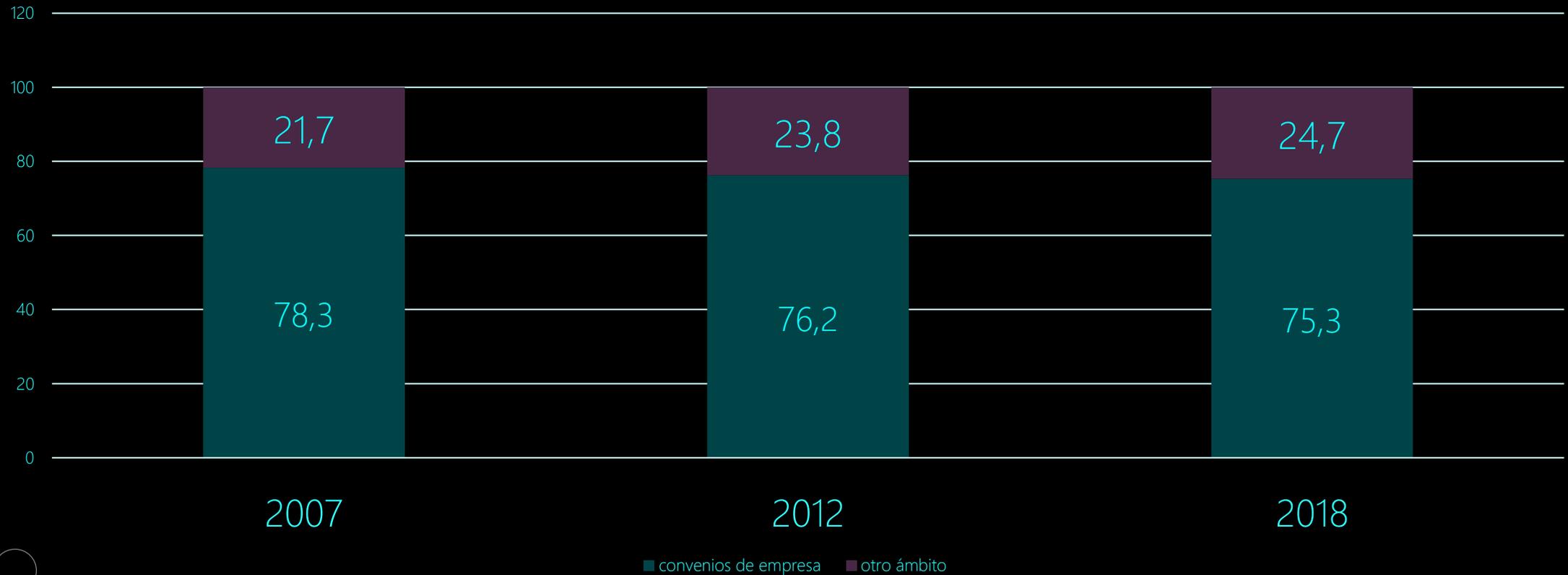
Evolución del nº de empresas y trabajadores/as afectados por convenios. España, 2007-2018



Elaboración propia. Fuente: CES, 2018 y 2019)

# Estructura de la negociación colectiva

% de convenios de empresa de y otros ámbitos. España, 2007-2012-2018 (CES, 2018 y 2019)



# Modelo de relaciones laborales

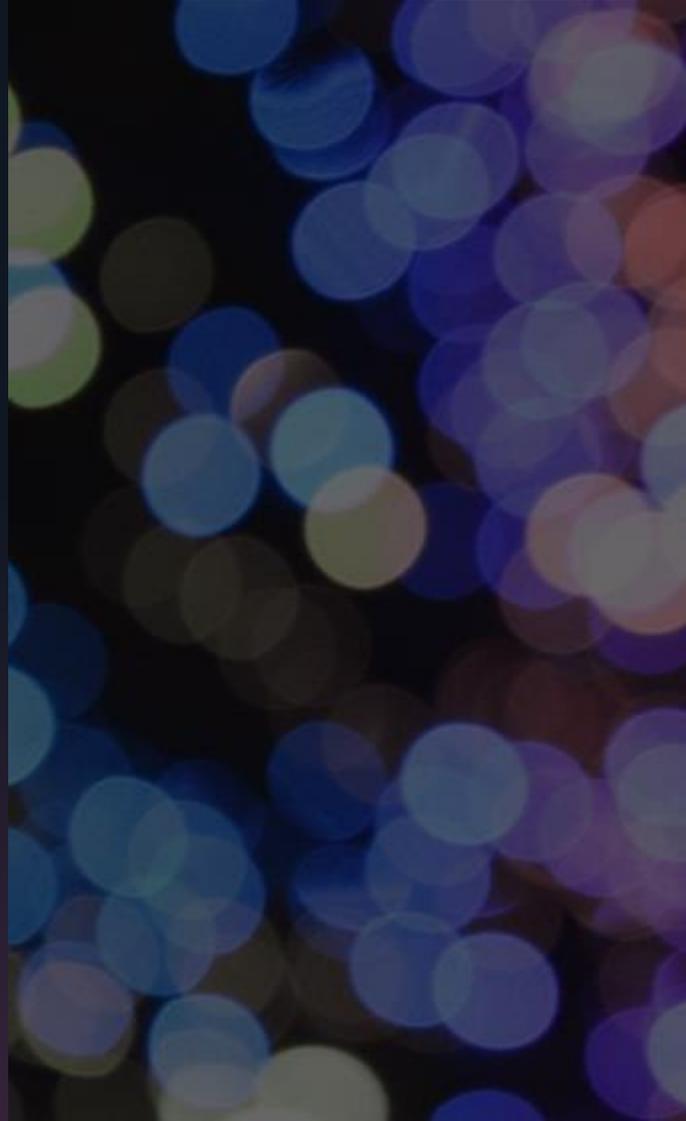
- “Las nuevas formas de gestión de recursos humanos parecen converger hacia una forma de multirregulación o procedimientos de regulación diversificada; lo que significa una ruptura con un patrón único de racionalidad reguladora y una tendencia a la balcanización en la regulación laboral” (Köhler y Martín, 2007, p. 560)



# EUROPEIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

• ¿Se tiende a un modelo convergente de relaciones laborales?

¿Se generarán nuevos modelos de organizaciones supranacionales empresariales y sindicales?



# Asociaciones europeas empresariales

- Tres tipos de organizaciones empresariales:
  - Asociaciones que sólo ejercen la representación en las relaciones laborales y el mercado de trabajo.
  - Asociaciones de carácter exclusivamente comercial y de promoción de intercambios económicos internacionales (Cámaras de Comercio).
  - Asociaciones con funciones duales (CEOE).



# Asociaciones empresariales europeas

- Se ha creado una asociación supranacional europea, UNICE (Union of Industrial Employer's Confederation of Europe), de carácter dual, interviniendo como interlocutor y negociador de la regulación laboral europea, al tiempo que trata de influir por vías indirectas en los procesos de tomas de decisión en la UE.
- Agrupa a 33 asociaciones empresariales de 27 países, con las que ejerce una función de coordinación de las actividades de las federaciones de rama y sectoriales. Está dominada por las empresas grandes.



# Asociaciones sindicales europeas

- La Confederación Sindical Europea (CES) fue creada en 1973, en respuesta al proceso de integración europea, como fruto de la confluencia de diversas organizaciones internacionales existentes hasta entonces, organizadas en función de las corrientes ideológicas del movimiento obrero internacional (sociales, anarquistas, cristianas, comunistas...).
- En la actualidad está constituida por 85 confederaciones nacionales de sindicatos pertenecientes a un total de 36 países europeos, y 10 federaciones industriales europeas que dan cobertura aproximadamente a 60 millones de trabajadores/as.



# La CES: organización

- Cuenta con un Secretariado de 7 miembros responsables de la gestión cotidiana.
- El Secretariado se apoya en tres comités: de relaciones industriales, de empleo y de política social.
- Cuenta con un Comité de Dirección, configurado por los secretarios generales de 11 sindicatos nacionales y los representantes de las ramas internacionales a nivel europeo.
- Las federaciones sindicales europeas forman 11 organizaciones con sede en Bruselas, donde se gestiona la coordinación de la negociación colectiva de carácter europeo y de la información relevante para las federaciones de industrias y servicios.



# La CES: objetivos

- Tres grandes líneas de actuación:
  - Influir en los procesos de decisión política, en la legislación europea y participar en las negociaciones relacionadas con el empleo, la política social y políticas macroeconómicas. Coordina la participación sindical en las instituciones europeas.
  - Trata de contribuir a la construcción de un sistema de relaciones laborales europeo mediante el diálogo social con las asociaciones empresariales: acuerdos marco (sobre permisos parentales, trabajo a tiempo parcial, contratos temporales,...).
  - Impulsar la unidad de acción sindical y las movilizaciones obreras en el ámbito europeo



# Acuerdos laborales

- Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores (1989): contiene «obligaciones morales» destinadas a garantizar el respeto de determinados derechos sociales en los Estados miembros: mercado laboral, formación profesional, protección social, igualdad de oportunidades y salud y seguridad en el trabajo.
- La Carta, que contiene también una petición expresa a la Comisión para que ésta presente iniciativas destinadas a traducir su contenido en actos legislativos, ha ido seguida de programas de acción y de propuestas legislativas concretas.



# Acuerdos europeos

- **Tratado de Ámsterdam (1997):** supuso una revisión del Tratado de Maastricht, en particular los artículos 138 y 139.
  - Art. 138: reconoce el derecho de los actores sociales a ser consultados y formular propuestas en política social a la Comisión Europea.
  - Art. 139: Garantiza que los acuerdos que se alcancen entre la CES y UNICE serán implementados de acuerdo con los procedimientos y prácticas específicas de los actores sociales nacionales.



# Acuerdos en el marco del Diálogo Social Europeo

- Permisos parentales (Directiva 96/34/EC)
- Comités de Empresas Europeos (Directivas de 1994, de carácter voluntario y 97/74/EC, de carácter obligatorio)
- Acuerdo sobre Trabajo a tiempo parcial (1997)
- Recomendación de mejora salarial en el trabajo agrícola para la negociación colectiva.
- Acuerdo sobre organización del tiempo de trabajo en la pesca (1999).
- Acuerdo sobre trabajo temporal (Directiva 99/70/EC).
- Acuerdo sobre organización del tiempo de trabajo en la aviación civil (Directiva del Consejo 2000/79/EC)
- Acuerdo sobre la modificación de la jornada laboral en el sector ferrocarril (30/09/1998, Directiva del Consejo 2000/34/CE de 22/06/2000);
- Orientación para el teletrabajo en el sector de telecomunicaciones para la negociación colectiva (2001)
- Acuerdo marco del teletrabajo en el sector comercial (2001)
- Acuerdo marco sobre teletrabajo (16/VII/2002)
- Acuerdo marco sobre estrés laboral (8/X/2004)
- Acuerdo sobre la protección de la salud de los trabajadores (25/04/2006).

# Tipos de acuerdos

- La Unión Europea ha realizado un esfuerzo de clasificación de los acuerdos alcanzados en varios tipos:
- 1. *Acuerdos europeos*: establecimiento de estándares laborales mínimos a escala comunitaria, que pueden ser el resultado de un proceso de consulta iniciado por la Comisión según los términos establecidos por el artículo 138 (en la mayor parte de los casos) o de la decisión de los propios agentes sociales de regular en torno a una cuestión concreta.
- 2. La segunda categoría engloba a un conjunto *de documentos, también resultado del diálogo entre los propios agentes sociales, pero que no tienen como objetivo la producción de regulación a escala europea*. Dentro de esta categoría cabe distinguir varios subtipos:
- 2.1. *Documentos de naturaleza vinculante* pero que, por su orientación o contenidos, necesitan ser implementados de manera más flexible e incremental que los acuerdos europeos: marcos de actuación, directrices y códigos de conducta y orientaciones políticas.



# Tipos de acuerdos

- Los *marcos de actuación* identifican determinadas prioridades políticas hacia las cuales los agentes sociales nacionales deben aproximar su futura agenda de trabajo
- Las *directrices y códigos de conducta* determinan una serie de principios o estándares a implementar a escala nacional.
- Las *orientaciones políticas* persiguen la promoción de determinadas cuestiones en torno a las cuales sus afiliados deberán tener especial sensibilidad.
- 2.2. **Documentos informativos:** Las opiniones conjuntas, declaraciones y otras herramientas de comunicación constituyen documentos pensados para facilitar el intercambio de información tanto entre los agentes sociales europeos y las instituciones a nivel comunitario o nacional, como con sus propios afiliados. Al tratarse de textos de naturaleza informativa y no vinculante, no resulta necesaria la toma de ninguna medida relativa a su implementación o seguimiento.



# Tipos de acuerdos

- Las opiniones conjuntas lo hacen a las autoridades públicas de la Unión Europea o de los socios miembros.
- Las declaraciones fundamentalmente a los propios agentes sociales, recogiendo sus intenciones, futuras acciones y líneas de trabajo.
- Las herramientas de comunicación suelen estar orientadas a sus afiliados nacionales con el objetivo de explicar decisiones políticas o medidas legislativas comunitarias y difundir buenas prácticas.
- 3. *Documentos procedimentales y reglamentos*: son textos a través de los cuales se sientan las reglas bajo las cuales debe conducirse el diálogo bipartito entre los agentes sociales.
- 4. Los *informes de seguimiento*: textos elaborados conjuntamente por los agentes sociales que tratan de supervisar la implementación de otros documentos generados a través del Diálogo Social Europeo, tales como acuerdos, directrices, marcos de actuaciones o códigos de conducta.



# ¿Convergencia en las RRL?

- En líneas generales, se han dado muy pocos avances en el desarrollo de una política de protección supranacional de los derechos laborales: la UNICE sistemáticamente se ha opuesto a la inclusión de los temas de empleo en el marco del diálogo social, manteniendo grandes reservas sobre la relevancia de una política europea para el empleo. La CES, sin embargo, ha defendido un Pacto Europeo por el Empleo que tenga el mismo rango que el "Pacto de estabilidad y Crecimiento" en vigor.
- El contexto de la crisis ha sido utilizado para el derrumbe de posibilidades de políticas de protección de derechos laborales en la UE y de convergencia de las relaciones laborales: en cada país se mantienen, reproducen y reconstruyen unas RRL peculiares.



# ¿Convergencia en las RRLL?

- El alcance y el tipo de repercusión de los cambios económicos de las últimas décadas en las relaciones de empleo no siempre es evidente ni fácil de identificar ni de cuantificar. Esto es así especialmente en Europa, donde la integración económica se ha ido profundizando y ha habido además avances en la construcción de unas instituciones europeas de relaciones laborales. Sin embargo, a la vez, las instituciones nacionales retienen el papel principal en la regulación del empleo.



# ¿Convergencia en las RRLL?

- «La construcción europea es primero la reunión de espacios sociales heterogéneos sujetos a una reglamentación común de mercado; segundo el establecimiento de otro nivel institucional que se articulará con los ya existentes y que estará dotado de reglas específicas y medios de intervención. Finalmente, es el marco de la posible génesis de nuevos actores mediante la reunión, la recomposición, o ambas, de los actores existentes. La experiencia y el análisis llevan al rechazo de las hipótesis presupuestas o explícitas de los arquitectos de Europa, según los cuales la unificación económica por sí sola sería un factor de convergencia de las formas de organización social. Ciertamente, la presión de las limitaciones de una economía común sobre los diferentes sistemas nacionales de relaciones laborales se nota, pero la manera de reaccionar de dichos sistemas demuestra sobre todo la amplitud de su heterogeneidad» (Freyssenet, 1993, citado por Da Costa, 2001)



---

# **El Estado en las Relaciones Laborales**

---

# El Estado en las RRLL

- Interviene desde el Siglo XIX, se formaliza a partir del Tratado de Versalles internacionalmente.
- El papel del Estado como coordinador, mediador e instancia legitimadora se debe a un doble fenómeno:
  - Respuesta histórica a la creciente necesidad de regulación de las relaciones económicas y sociales del capitalismo.
  - Respuesta integradora a la agudización de los conflictos entre las clases sociales, así como a la necesidad de racionalizar los procesos sociales en una sociedad caracterizada por la pluriconflictividad: estabilizar las relaciones laborales y sociales.



# Estado del Bienestar



Beveridge

Keynes



- A partir de la segunda mitad del siglo XVIII, con la progresiva transformación de los súbditos en ciudadanos, se abre paso a una concepción del Estado basada en los derechos individuales y la libertad: la libertad, el derecho a la participación, la garantía de ciertos derechos sociales, como el derecho a la subsistencia, son *exigidas* al Estado.
- El concepto de *Estado de Bienestar* aparece en 1879 de la mano de la corriente socialista alemana.
- También hacia 1900 el término *bienestar* (*welfare*) se utilizó en Gran Bretaña para referirse a la política social de intervención del Estado para mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora.
- En los años treinta del siglo XX se utiliza como un modo de hacer política en el marco de la democracia y opuesta al fascismo.
- Las políticas de bienestar se extendieron con los gobiernos laboristas entre 1945 y 1951, pero se generalizan al amparo de las tesis de M. Keynes.

# Tres tipos de Estado de Bienestar

## EEUU

- Seguros sociales privados
- Gestión de las empresas o sindicatos

## Gran Bretaña

- Garantía de unos ingresos mínimos para todos, aunque no estén asegurados

## Suecia

- Servicios públicos, iguales para toda la ciudadanía.

# Años 50-70: el Pacto keynesiano (Rodríguez Guerra, 2009)

## Acuerdo entre el capital y el trabajo

- *Objetivo:* conseguir aumentos constantes de productividad en un clima de paz laboral y social.
- Centralidad del EMPLEO.
- Mercado laboral regulado por el Estado.
- Los sistemas institucionalizados de relaciones laborales en los países occidentales se generalizan en el marco de las políticas del Bienestar de la posguerra: desmercantilización parcial de la fuerza de trabajo.

## Nuevos derechos

- Seguridad y estabilidad en el empleo (adulto y masculino)
- Aumentos salariales relacionados con los aumentos de productividad
- Seguros de desempleo, accidente o enfermedad
- Pensiones de jubilación garantizadas
- Derecho a la negociación colectiva y, por tanto, participación —aunque limitada— de los trabajadores/as en la definición de sus condiciones de trabajo
- Reconocimiento y protección de los derechos sindicales.



*Al final, no nos acordaremos tanto de las palabras de nuestros enemigos, sino de los silencios de nuestros amigos.*

**MARTIN LÜTHER KING**



# Décadas de los 60 y 70

## Límites del “Bienestar”

- En las propias sociedades desarrolladas el Estado de Bienestar empieza a mostrar su rostro oculto: la marginación a la que somete a numerosos colectivos (colectivos de raza negra y etnias minoritarias, mujeres, desempleados,...) que no han podido integrarse plenamente en lo que en última instancia pasó a jugar un papel central: *sus objetivos productivos, y no tanto distributivos.*
- Quien no trabaja o no ha trabajado no tiene derecho a acceder a la Seguridad Social, o ese derecho es subsidiario (porque el cónyuge o alguno de los padres es o ha sido trabajador). Quedan excluidos, pues, los *no trabajadores*; aquí habría que incluir no sólo a los niños y ancianos, que por razones obvias no pueden ser trabajadores, sino también, y especialmente, a buena parte de la juventud, mujeres y miembros de las minorías étnicas.

(Rodríguez Guerra, 2009)

## Crisis del Bienestar: años 80 y 90

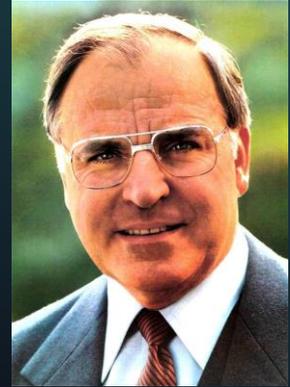
Crisis económica de los años setenta: en el pensamiento económico surgen alternativas "neoclásicas" o "neoliberales" al modelo keynesiano, que van ganando terreno hasta hacerse casi hegemónicas en la década de los ochenta.

Rechazo a la intervención del Estado, considerada burocrática, excesiva, ineficaz y contraproducente.

Crecimiento económico amparado en la búsqueda de la *eficiencia* (mejor rendimiento de los recursos) y la *eficacia* (garantía de que se alcanzan los objetivos), minimizando la preocupación de la política por las consecuencias sociales derivadas del mismo.

Centralidad casi excluyente al mercado, es decir, a la libre oferta y demanda de bienes y servicios:

- Reducción de la intervención del Estado como regulador de los factores de producción.
- Privatización de las empresas y servicios públicos.
- Reducción del gasto público en servicios sociales, pensiones,...
- Cuestionamiento del papel de los sindicatos en la política económica y las relaciones laborales.



M. Friedman

F. Von Hayek

F. Fukuyama

# La salida de la crisis: Globalización Neoliberal

- Conjunto de transformaciones experimentadas por el capitalismo avanzado y la economía mundial, desde la década de los '70 hasta la actualidad, impulsadas desde el *Consenso de Washington*.
- Reorientación de la intervención del Estado desde la *lógica de la demanda* hacia la *lógica de la oferta*:

**PAÍSES CENTRALES:** empeoramiento en las condiciones de trabajo y salario de la mayoría de los empleos, desregulación.

**PAÍSES PERIFÉRICOS O SEMIPERIFÉRICOS:** vaciamiento del poder estatal ("Estados fracasados"), o su reducción al control disciplinario de la población y a facilitar la penetración y operación del gran capital multinacional en sus recursos.

(Rodríguez Guerra, 2009)



# REUBICACIÓN ESPACIAL



- Típica del capitalismo, lo nuevo es su intensidad.
- Dentro de los países: en España, desde la cornisa cantábrica (zona industrial con fuerte organización obrera) hacia Madrid y el “arco mediterráneo”.
- Entre países: del centro del capitalismo mundial (amplios derechos sociales) hacia países periféricos o semiperiféricos (escasos derechos reconocidos, sin movimientos sociales sólidos), con la ayuda de los gobiernos.
- Procesos de producción industrial intensivos en trabajo y con un nivel tecnológico medio o bajo: industrialización y urbanización en esos nuevos espacios.

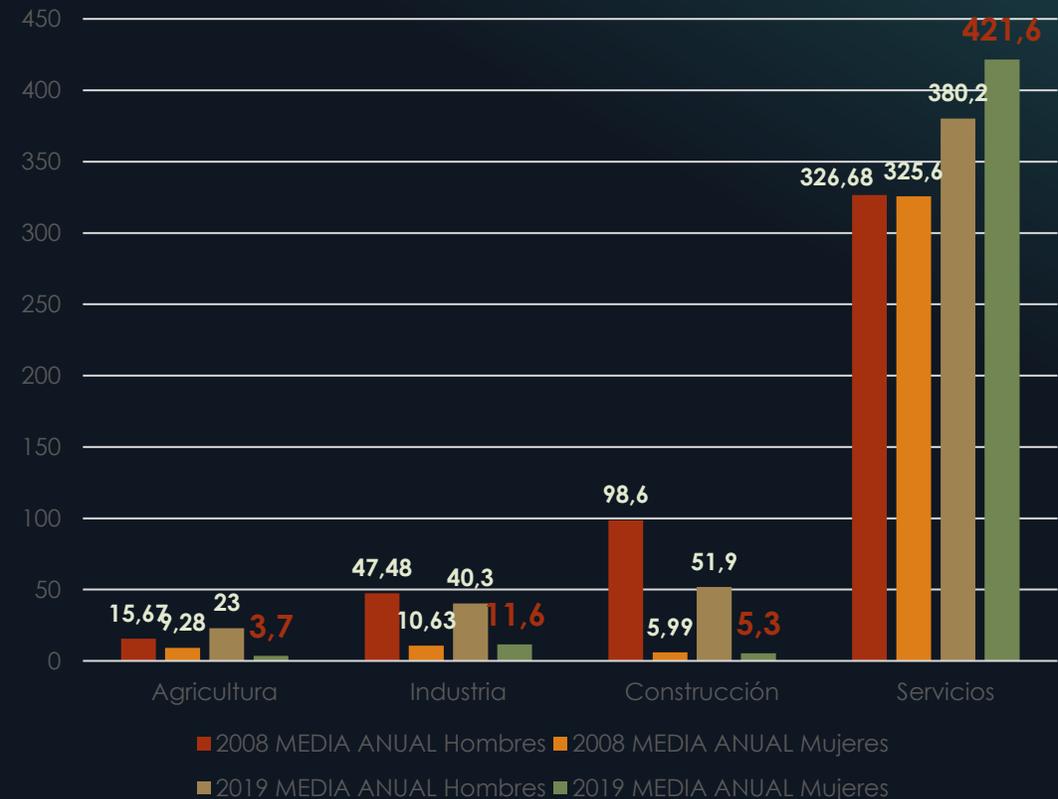
(Rodríguez Guerra, 2009)

# REUBICACIÓN SECTORIAL

- Intensa *terciarización de la economía* (inversión y empleo) en los países centrales: crecimiento del sector servicios (70% de la población activa).
- Países periféricos y semiperiféricos: la agricultura, el principal sector, con cierta redistribución hacia la industria y los servicios.
- Sector servicios: heterogeneidad (calificaciones, remuneraciones), precariedad (estabilidad, contratos, jornadas de trabajo,...), feminización.

(Rodríguez Guerra, 2009)

Población ocupada por sector económico (miles). Canarias, 2008 y 2021



Elaboración propia. Fuente: INE (EPA, 2022)

# Perspectiva de género



- Las mujeres han sido uno de los colectivos que más ha podido ver deteriorada su situación social los procesos de crecimiento:
  - Se insertan en el mercado de trabajo, pero en las condiciones y sectores más precarios: trabajo en el sector servicios, economía irregular, empleo a tiempo parcial, contratación temporal y sometidas a discriminación salarial.
  - Se pierden o devalúan totalmente espacios –sobre todo en los países pobres- en los que las mujeres desarrollaban prioritariamente su actividad productiva.
  - Prácticas discriminatorias y situaciones críticas asociadas a la globalización: emigración, trata de mujeres y niñas, prostitución forzada, turismo sexual, cadenas globales de cuidado,...
  - Debilitación del apoyo del Estado –a través de servicios públicos- a muchas de las funciones de cuidado.
  - Reforzamiento de orientaciones neoconservadoras del pensamiento político, ético y social, dando importancia a la “seguridad” frente a la libertad ciudadana, a la moral “religiosa” y “familiar” frente a las demandas de nuevas libertades (derechos reproductivos y sexuales, nuevas formas de convivencia, diversidad de orientaciones, identidades y expresiones de género,...).
  - La reducción de la cobertura social afecta a los sectores más necesitados de políticas y acciones positivas que faciliten su igualdad y el acceso a la autonomía.
  - Su situación sigue siendo más crítica que la de los hombres, aunque las desigualdades han disminuido “por debajo” (en el deterioro, no en la mejora).

# Y llegó la crisis... ¿del neoliberalismo?

- Explosión, desde mediados del 2007, de la crisis económica, que ha puesto en evidencia importantes debilidades de la liberalización de los mercados financieros y del modelo de globalización neoliberal impuesto desde la década de los ochenta, con importantísimos efectos el desempleo en los países del Primer Mundo y, por tanto, con un incremento de rápido contagio de las tasas de pobreza, no sólo por la pérdida de ingresos familiares, sino también por sus repercusiones en los presupuestos públicos.
- Una vez más el capitalismo genera una estruendosa crisis, y una vez más se mantiene un debate entre quienes insisten en las fórmulas neoliberales y quienes consideran que la crisis evidencia las debilidades de esta política económica, imponiéndose de forma escasamente democrática las medidas neoliberales de recortes de los servicios públicos y de los derechos económicos y sociales de la ciudadanía en los países de "Primer Mundo" como salidas de la crisis.



# Y llegó la crisis... ¿del neoliberalismo?

- Nuevos sujetos sociales incorporados al mercado de trabajo: mujeres, migrantes (de la periferia al centro).
- Exclusión casi permanente del mercado de trabajo de importantes colectivos.
- Reorganización del movimiento obrero internacional: debilidad en el centro.
- ¿Gestación del sindicalismo en la periferia?
  - Nuevos movimientos sociales
  - Reorganización de fuerzas políticas en la semiperiferia

# Bibliografía

- CEOE (2019): *Quiénes somos*, <https://www.ceoe.es/es/contenido/quienes-somosoyi>
- CES (2018, 2019): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España (varios años)*, <http://www.ces.es/memorias>.
- Da Costa, I. (2001): "Globalización y relaciones laborales: comparación entre Francia y España", en *Cuadernos Relaciones Laborales*, 19: 95-122.
- ILO (2019): *Estadísticas sobre relaciones industriales*, <https://ilostat.ilo.org/es/data/>
- INE (2022): Encuesta de Población Activa.
- Köhler, H-D. y Martín Artiles, A. (2007): *Manual de la Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*, Madrid, Delta.
- Ministerio de Trabajo (2019): *Estadísticas de huelgas y cierres patronales*, <http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/hue/welcome.htm>
- Rodríguez Guerra, J. (2009): "Reubicación espacial, sectorial y social del capital y el movimiento obrero", *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, Año 14, nº 21, 51-75. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3019140>
- SIMA (2019): *Memoria de Actividades del SIMA*, [https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications\\_docs-file-686-memoria-de-actividades-sima-2018.pdf](https://contenidos.ceoe.es/CEOE/var/pool/pdf/publications_docs-file-686-memoria-de-actividades-sima-2018.pdf)