

# Índice sistemático

Sumario .....	5
Prólogo .....	7
Carta del autor .....	13
Listado de siglas y acrónimos .....	17
<b>Capítulo 1. Conceptos básicos: el empleo, el trabajo y las relaciones laborales .....</b>	<b>19</b>
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
<b>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 .....</b>	<b>45</b>
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
<b>Capítulo 3. Fundamentos teóricos: teorías y modelos sobre las relaciones laborales .....</b>	<b>75</b>
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
<b>Capítulo 4. Relaciones laborales y mercados de trabajo: modelos económicos y condicio- nantes institucionales .....</b>	<b>107</b>
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
<b>Capítulo 5. Sujetos colectivos y modelos de las relaciones laborales: sindicatos y asociaciones empresariales .....</b>	<b>137</b>
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
<b>Capítulo 6. Relaciones laborales y formas de organización de la empresa: gestión indirecta y empresas con estructura de red .....</b>	<b>161</b>
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
<b>Capítulo 7. Las funciones del Estado en los sistemas de relaciones laborales: crisis y desafíos para su gobernabilidad .....</b>	<b>189</b>
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
<b>Capítulo 8. Relaciones laborales y relaciones sociales de producción: modos de organización del trabajo, empresa flexible 4.0 y sociedad 5.0 .....</b>	<b>207</b>
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
<b>Capítulo 9. Poder, conflictos laborales y diálogo social: teorías y modelos de concertación social y negociación colectiva .....</b>	<b>233</b>
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
<b>Capítulo 10. Globalización y convergencia de las relaciones laborales en la era post-COVID-19 (digital, verde e inclusiva): tendencias, problemas y modelos .....</b>	<b>259</b>
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 microsocioal: 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