

Tema 3: Consolidación de la teoría sociológica de las Relaciones Laborales

- ▶ La teoría de sistemas de relaciones industriales en el estructural-funcionalismo
- ▶ La revisión neomarxista de las relaciones laborales
- ▶ Teorías del neocorporatismo

Resumen de las principales corrientes

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Estructural-funcionalismo	Talcot Parsons John T. Dunlop Críticos funcionalistas: Lewis Coser John Rex.	<ul style="list-style-type: none">• Sistema• Subsistema económico• Subsistema relaciones laborales• Orden, equilibrio, estabilidad• Red de normas• Reglas de procedimiento• Reglas sustantivas• Institucionalización del conflicto

Resumen de las principales corrientes

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Neomarxista	Harry Braverman Richard Hyman P.K. Edwards Hugh Schullion	<ul style="list-style-type: none">•Conflicto estructural•Propiedad, poder, relaciones•Asimétricas capital/trabajo•Conflicto/pacto

Resumen de las principales corrientes

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Teoría de la regulación	Aglietta Boyer Coriat Otros.	<ul style="list-style-type: none">•Conflicto permanente•Pacto temporal•Regulación salarial fordista

Resumen de las principales corrientes

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Neocorporatismo	P. Schmitter P. Kazanstein Colin Crouch W. Streeck S. Berger	<ul style="list-style-type: none">• Dominación legítimo-racional• Acción concertada• Control reivindicaciones• Grupos de interés• Armonización de intereses• Mediación y gobernabilidad

Resumen de las principales corrientes

Corrientes y escuelas	Autores principales	Conceptos centrales
Interaccionismo	Simmel Mead Walton Mckersie Stevens	<ul style="list-style-type: none">•Estrategias de negociación•Subprocesos de negociación•Teoría de juegos

La teoría de sistemas de relaciones industriales en el estructural-funcionalismo

▶ Funcionalismo Estructural

- ➔ Talcott Parsons

▶ Esquema (AGIL)

- ➔ Adaptación al entorno y del entorno a sus necesidades

- ➔ Goal - Capacidad para alcanzar *metas*

- ➔ Integración entre sus componentes y el resto (AGL)

- ➔ Latencia - Mantenimiento de patrones y pautas culturales

▶ Principales puntos como teoría social

- ➔ Establece una analogía entre la vida orgánica y la vida social

- ➔ Las funciones de los grupos sociales tienden a especializarse, ser interdependientes y eficaces a medida que aumenta la complejidad de la organización

- ➔ Las acciones de los individuos provocan una función de la sociedad.

- ➔ Lo importante son los individuos

La teoría de sistemas de relaciones industriales en el estructural-funcionalismo

- ▶ Un sistema social importante
 - Sociedad
- ▶ 4 subsistemas (que salen de AGIL)
 - Económico
 - (A) Adapta la sociedad al entorno mediante el trabajo, producción y distribución
 - Político
 - (G) Busca el logro de metas
 - Societal
 - (I) Integra la sociedad como un todo
 - Fiduciario
 - (L) Transmite culturas, normas y valores

La teoría de sistemas de relaciones industriales en el estructural-funcionalismo

▶ John Thomas Dunlop (1914-2003)

➤ *Sistemas de relaciones industriales (1958)*

➤ Contribuye a un cambio de actitud del empresariado

➤ Admite el conflicto como una función positiva en la construcción del orden

➤ Reconocimiento de intereses contrapuestos

➤ La negociación colectiva como forma de gestión del conflicto

➤ El pensamiento dominante hasta entonces:

➤ Taylor y la Escuela de Relaciones Humanas

➤ la empresa como unida cerrada y excluyente de factores exógenos

➤ la organización empresarial como suma de intereses variados pero no enfrentados y que cooperan entre sí

➤ el conflicto como un factor disfuncional en las relaciones de trabajo

La teoría de sistemas de relaciones industriales en el estructural-funcionalismo

▶ John Thomas Dunlop (1914-2003)

- *Sistemas de relaciones industriales (1958)*
- Unas Relaciones Laborales en sentido amplio y no como un ámbito aislado
- Relaciona los subsistemas económico, industrial y político con el sistema general
- Hace participar al Estado junto con los empresarios y sindicatos
- El Estado como institución social reguladora sobre la economía y el mercado
- Las RR.LL. desde una doble dimensión (temporal y espacial)
 - Comparaciones en el transcurso temporal del desarrollo económico
 - Comparaciones entre países

Las aportaciones de Dunlop

- ▶ Cuando se publicó su obra, se presuponía que:
 - mercado de trabajo como otro mercado cualquiera
 - el trabajo es un factor más de producción
 - El salario considerado como el precio de una mercancía más
- ▶ La aportación del SRI (Dunlop) en 4 puntos:
 - La primacía de la política sobre la economía
 - Mercado de trabajo: regulado por los actores sociales
 - Modelo de institucionalización del conflicto, control y límites de la acción de los agentes sociales
 - Modelo teórico a la regulación del capitalismo organizado, administrado y racionalizado

Las cuestiones de estudio de la Teoría de Sistema de Relaciones Industriales

- ▶ Orden y poder
 - ➔ En los que se enmarca la acción
- ▶ Principios generales
 - ➔ Del sistema
- ▶ Estructura
 - ➔ De los sistemas de relaciones industriales
- ▶ Contexto
 - ➔ Tecnológico, de mercado y de poder de los actores

Orden y poder - La primacía del Orden

- ▶ Dunlop se remite a Parsons
 - *La estructura de la acción social (1937)*
- ▶ Según la teoría liberal clásica:
 - El individualismo niega un papel al bien colectivo y a las instituciones sociales en la economía.
 - Autorregulación y equilibrio - si los individuos actúan naturalmente serán racionales y entonces la sociedad será estable y capaz de satisfacer las necesidades individuales
 - La armonía social se deriva de la idea de que los intereses individuales construyen los intereses de todos
- ▶ La crítica de Parsons al individualismo metodológico
 - Provoca atomismo social
 - Hace imprevisible la gobernabilidad
 - Hace imprevisible la estabilidad y la armonía del orden social

5 elementos para superar la crisis del liberalismo

▶ La cuestión del orden

- ▶ vinculado a la ideología.
 - ▶ La ideología compartida proporciona una identidad y contribuye a definir el papel de cada uno
- ▶ relacionado con la integración social para contener el conflicto y permitir a los actores actuar dentro del sistema. El orden asociado al problema de la gobernabilidad.

▶ La noción de comunidad

- ▶ La sociedad como una comunidad moral que propicia valores compartidos, lo que confiere a sus miembros valores comunes que perfilan una identidad colectiva

▶ Los límites estructurales de la acción

- ▶ Los actores deben adaptarse al sistema y al entorno, porque son constructores del orden normativo puesto que comparten los valores generales del sistema

▶ La armonía entre individuo y sociedad

- ▶ Se debe lograr el equilibrio social, la recuperación de las instituciones sociales a partir de la armonía entre el individuo y la sociedad

▶ La noción de sistema social

- ▶ Como concepto que unifica y hace interdependientes a las partes sociales con el todo

Sistema general y relaciones industriales en el estructural-funcionalismo



Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

- ▶ Los actores del sistema
- ▶ El contexto del sistema
- ▶ Funciones de las reglas
- ▶ La ideología del sistema

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

Los actores del sistema

- Los obreros y sus organizaciones
 - Los empresarios y sus organizaciones
 - Las organizaciones gubernamentales
- ▶ Estos actores están organizados jerárquicamente no sólo entre ellos, sino también internamente.

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

El contexto del sistema (elementos)

- ▶ Características tecnológicas del lugar de trabajo
 - Condicionante de la forma de organización empresarial
 - Las calificaciones requeridas a los obreros
 - Las formas de representación y organización de los trabajadores
 - Las reglas de un lugar de trabajo se formulan sobre la base de las características específicas de la fuerza de trabajo y de los imperativos tecnológicos.

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

El contexto del sistema (elementos)

▶ El mercado y las limitaciones presupuestarias

➤ Marco imperativo para fijar condiciones laborales

- Las variaciones de la demanda

- La posición de la empresa

 - Monopolio

 - Oligopolio

 - Simple competencia

- Las restricciones presupuestarias condicionan los salarios, la jornada laboral o las vacaciones

- Un Sistema de Relaciones Industriales se adapta a su mercado y a los imperativos presupuestarios

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

El contexto del sistema (elementos)

▶ El poder de negociación de los actores

- El poder se refleja en su distribución en la sociedad o sistema general
- Dunlop afirma que el poder es proporcionado por el sistema general
 - Por lo tanto es externo al sistema de relaciones laborales.
 - La distribución de este poder no la definen ni la negocian los actores.

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

Las funciones de las reglas (AGIL)

▶ Adaptativa

- Procesos de regulación y confección de reglas

▶ Imperativo de los fines

- Las jerarquías orientan la acción hacia la eficiencia de la producción

▶ De integración

- La ideología común del sistema y los entendimientos compartidos

▶ De cohesión social

- Desempeñada por los expertos de los tres actores

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

Las funciones de las reglas (AGIL)

- ▶ El objetivo normativo de los actores es el orden
- ▶ Visión similar a la Escuela de Oxford (reglamentarista)
 - Diferencia:
 - Las normas del sistema de relaciones laborales están supeditadas al orden global del sistema (sociedad)
 - El poder y el orden se ubican en la sociedad en sentido amplio y no en las relaciones entre empresarios y sindicatos.

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

Las funciones de las reglas

- ▶ La principal función de los actores del SRI es el cimiento estable de las reglas
 - “obligaciones y actuaciones esperadas de los actores sociales”
 - Derechos y deberes
 - Las reglas se negocian y acuerdan o son resultado de las costumbres.
 - Las reglas de los SRI tienen un significado concreto y limitado puesto que no afectan al orden general.
- ▶ Tipos de reglas (Dunlop):
 - Reglas de procedimiento
 - Reglas sustantivas
 - Reglas para decidir la aplicación de normas en situaciones concretas

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

Tipos de reglas (Dunlop)

- ▶ Reglas de procedimiento
 - Sirven para negociar el establecimiento de normas concretas de trabajo
- ▶ Reglas sustantivas
 - Enmarca las compensaciones, obligaciones y actuaciones de los empleados y engloban las que definen derechos y deberes
- ▶ Reglas para decidir la aplicación de normas en situaciones concretas
 - Establecen criterios de aplicación de los términos acordados y resuelven los litigios en la interpretación del pacto

Principios generales del (sub)sistema de relaciones industriales

La ideología del sistema

► Creencias compartidas

- La ideología constituye el elemento que contribuye a mantener unido e integrar el sistema
- Es compatible con la ideología del sistema general

Resumen

- ▶ Avances con respecto a:
 - La escuela de Oxford (reglamentarista)
 - La escuela de Relaciones Humanas (no conflictiva)
- ▶ Visión amplia sobre la interacción entre los actores
- ▶ Formulación de reglas según el contexto de los actores
- ▶ El papel de las instituciones sociales como fuente de regulación de la economía
- ▶ Primacía del orden político sobre el mercado
- ▶ Visión conservadora (orden y estabilidad)

Críticas

- ▶ Tendencia juricista como la Escuela de Oxford
- ▶ Tono estático como el funcionalismo
- ▶ No capta el dinamismo de las relaciones laborales ni las estrategias de los actores
- ▶ No ve el proceso de estructuración de las instituciones (visión ahistórica)
- ▶ No tiene en cuenta relaciones asimétricas de poder que hay entre los sindicatos y las organizaciones empresariales

Las funciones del conflicto y su institucionalización

▶ Lewis Coser

➤ *Las funciones del conflicto social* (1956)

- Una réplica de la teoría conservadora del orden (Parsons)
- Critica la disfuncionalidad del conflicto como patología de las sociedades industriales
- Critica a la Escuela de Relaciones Humanas
 - El conflicto como “enfermedad social” que desequilibra el orden en la empresa (nivel micro)

Las funciones del conflicto y su institucionalización

► Funciones positivas del conflicto

➤ Como forma de socialización

- Los grupos sociales requieren armonía y desarmonía
- Los conflictos, en los grupos, constituyen una fuente de construcción de un nuevo orden basado en las nuevas reglas que se generan por las situaciones conflictivas

➤ El conflicto es positivo siempre que no cuestione ni contradiga los pilares básicos sobre los que se sustenta la relación

- Resulta positivamente funcional para la estructura social

Las funciones del conflicto y su institucionalización

▶ Ralph Dahrendorf

- *Las clases sociales y su conflicto en la sociedad industrial* (1957)
- Toma elementos del funcionalismo estructural y del marxismo clásico
- Ofrece una nueva teoría dialéctica entre:
 - Conflicto - integración
 - Estabilidad - cambio
 - Coacción - consenso
 - Todo ello para explicar la desigualdad y la lucha de clases

Las funciones del conflicto y su institucionalización

- ▶ La institucionalización del conflicto en la sociedad consiste en (1/2):
 - Reconocer los intereses en conflicto
 - El cambio social depende de la envergadura del conflicto, de la cantidad de individuos implicados
 - La violencia del conflicto no depende de las causas u orígenes sino de cómo se manifiesta (armas que se eligen)
 - La intensidad del conflicto es directamente proporcional al nivel de desorganización
 - Si los grupos en conflicto están organizados disminuye la intensidad
 - Un número reducido de asociaciones y sindicatos reduce las zonas de “combate del conflicto”
 - Si hay muchas asociaciones y grupos se multiplican las zonas de enfrentamiento y el conflicto se hace intermitente e ingobernable

Las funciones del conflicto y su institucionalización

- ▶ La institucionalización del conflicto en la sociedad consiste en (2/2):
 - Se asocia a la democracia industrial y política
 - Hay normas e instituciones que separan el conflicto industrial y económico del político, evitando la generalización del conflicto
 - Hay mecanismos para regular y controlar las expresiones del conflicto relacionadas con la violencia, sin atajar sus causas, lo que permite transformar en conflicto en una lucha controlada de clases y permitiendo su integración en el orden social

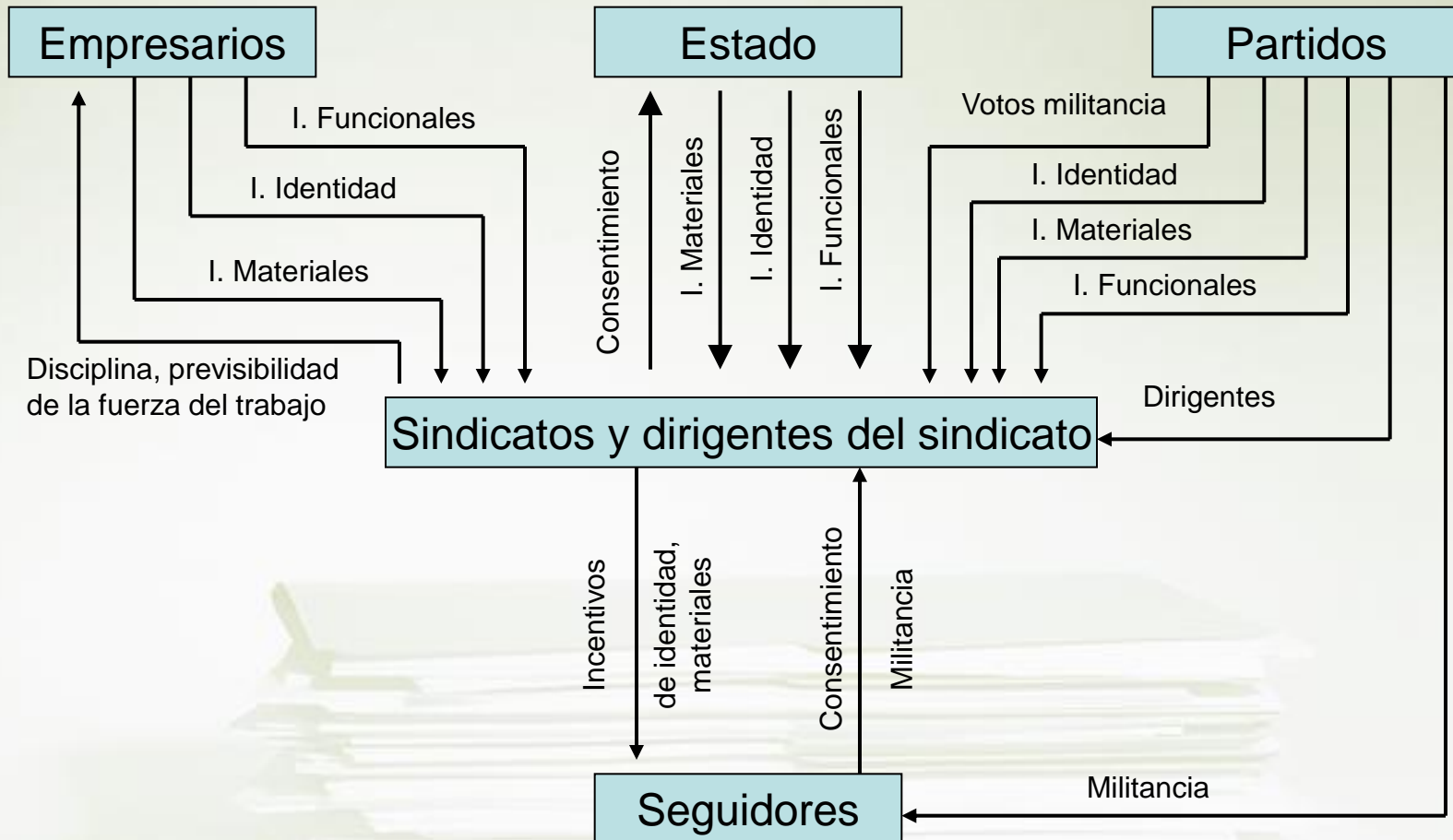
Las funciones del sindicalismo en el capital avanzado

- ▶ El sindicato como institución de mediación entre trabajadores, Estado y empresarios
 - Surgen nuevas formas de pacto y de concertación en el tripartismo
- ▶ Explicación teórica sobre las funciones del sindicalismo(modelo de Wilson)
 - Cuatro tipos de incentivos
 - Materiales
 - Los trabajadores obtienen mejoras salariales, horarios y condiciones de trabajo
 - Funcionales
 - Derechos y garantías sobre la representación colectiva que justifiquen la existencia de la organización
 - De identidad
 - Identificación ideológica con los objetivos y los valores
 - De sociabilidad
 - Conciencia de pertenencia al grupo

Las funciones del sindicalismo en el capital avanzado

Mercados de trabajo

Esfera política



La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

- ▶ La escuela de Warwick
- ▶ Crítica al funcionalismo estructural y al marxismo tradicional.
 - La concepción leninista de las RR. LL. marcada por un análisis político en lugar de sociológico
- ▶ Crítica a la escuela de Oxford
 - Richard Hyman
 - Crítico con la tradición académica anglosajona de las RR.LL.
 - Visión reduccionista (instituciones de reglamentación del trabajo)
 - Sin teoría sobre la interacción de los actores en términos de poder
 - Visión estática, no explica los procesos de conflicto
 - Reglas que encubren cuestiones como el poder, el conflicto y el frágil equilibrio del orden
 - Reconocen el pluralismo

La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

► Crítica al funcionalismo estructural

- Sistema jurídico-formal controlador del conflicto
 - Olvida el estudio de los procesos generadores del desacuerdo
- Enfatiza el orden como algo exógeno a los actores sociales
- Orden y centralidad de las normas dejando de lado cuestiones estructurales como poder y propiedad
- Relaciones laborales estáticas reducidas a procedimientos de reglamentación laboral

La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

► Una teoría marxista de las Relaciones Laborales (Hyman y Edwards)

- Situar las RR.LL. en el contexto de la estructura social, esto es, considerar:
 - La estructura social
 - Las relaciones de clase
 - Las relaciones de dominación y subordinación
 - La propiedad del capital y su poder
- Para explicar la desigualdad y la asimetría de poderes entre capital y trabajo

La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

► Las cuestiones centrales de estudio de esta perspectiva.

- Las relaciones de poder y dominación derivadas de las desigualdades de clase
- El control sobre el trabajo y su rendimiento
- 3 dimensiones de interés para el análisis marxista:
 - La estructura de clases
 - El control del trabajo
 - La subjetividad y la alienación

La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

▶ La dimensión estructural

- El conflicto tiene su origen en la desigualdad de posiciones en la estructura social
 - Desigualdad asociada al capital y al poder
- La propiedad del capital y el poder como:
 - Características distintivas de las clases sociales
 - Exponente de las relaciones asimétricas entre capital y trabajo
 - Entrega legitimidad institucional a quienes lo ostentan
 - Quienes no lo tienen se ven abocados a vender su fuerza de trabajo al mercado
 - Determinan los roles de los actores sociales

La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

► El control del trabajo

- ▶ Mediante el sistema jurídico-institucional
 - ▶ Las leyes y el Estado garantizan legitimidad
 - ▶ Las leyes otorgan la potestad de la organización del trabajo al empresario
 - ▶ El contrato laboral como un acuerdo entre iguales
 - ▶ Se intercambia fuerza de trabajo por salario
 - ▶ El trabajo es una mercancía más
 - ▶ Hay una subordinación para quien vende la fuerza del trabajo
 - ▶ El trabajo se cosifica o reifica
- ▶ La organización del trabajo en la empresa
 - ▶ La división del trabajo para poder controlar
 - ▶ Donde se produce la conversión de la fuerza del trabajo o “valor de cambio” en rendimiento o “valor de uso”
 - ▶ Ahí se ubica el foco del conflicto y de la cooperación

La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales



La revisión neomarxista de las Relaciones Laborales

▶ Subjetividad y alienación

- Las formas de conciencia que se dan en el trabajo
- La cosificación del trabajo-mercancía
 - Supone traspasar la iniciativa, la autonomía y la creatividad
 - El Taylorismo vacía de contenido y significado al trabajo

▶ Resituación de los agentes sociales

- Según Dunlop:
 - El objetivo de los agentes sociales es económico
- Para los autores marxistas:
 - Los agentes sociales también actúan en el espacio político
 - Las condiciones de vida y de trabajo no dependen únicamente de la empresa (ámbito económico) sino también del Estado (ámbito político)

Una redefinición del concepto de Relaciones Laborales

- ▶ Caracterizada por la dialéctica entre conflicto y pacto
 - Dos aspectos contradictorios unidos
- ▶ Tensión entre regulación y desorden, entre conflicto y pacto
 - Pone límites a la acción sindical y a sus funciones
 - Aceptan los límites establecidos por el orden jurídico
 - A cambio el mismo orden jurídico limita el poder capitalista dentro y fuera de la empresa
 - Se obtienen garantías laborales y protección jurídica mediante el pacto
 - Dinámica constante entre conflicto y pacto
 - El conflicto es permanente y se genera en las relaciones entre capital y trabajo
 - El pacto es temporal, se renueva periódicamente (negociación colectiva)
 - La contención del conflicto es provisional
- ▶ El carácter dual del sindicalismo
 - Expresan intereses de clase y ponen de manifiesto las contradicciones del capitalismo
 - Son instituciones de integración

Teorías del neocorporatismo

- ▶ Corriente arraigada en la politología
- ▶ Origen sociológico: el funcionalismo (Durkheim)
- ▶ Se preocupa del papel de las organizaciones en el capitalismo actual (neoweberianos)
- ▶ S. XX - la Industrialización
- ▶ El funcionamiento del “capitalismo organizado”
 - ➔ Interacción, Intercambio, Interlocución de los actores de las relaciones laborales

Teorías del neocorporatismo

Distinción entre tripartismo y neocorporatismo

▶ Definición de Tripartismo

- Elemento distintivo de las RR.LL. en Europa
- Encuentro estable entre sindicatos, empresarios y Estado
 - Encuentro focalizado en los CES (*Consejos Económicos y Sociales*)
 - RR.LL., política económica, empleo, salarios, educación, sanidad.
 - Órganos consultivos y de consenso previo a las decisiones parlamentarias

▶ Características:

- Interlocución regular
- Participación limitada (pocas organizaciones, diálogo fluido)
- Implicación en la implementación y desarrollo de los acuerdos

▶ Consenso previo y despolitización de las decisiones en materia de política económica y laboral

▶ Contribuye a la estabilidad social y a restar crispación política

Teorías del neocorporatismo

Distinción entre tripartismo y neocorporatismo

▶ Definición de corporatismo

- Fórmula de intercambio e interlocución con mayor base social y un entramado de relaciones complejas
- Corporatismo viejo
 - El término proviene del movimiento católico “Rerum Novarum”
 - Cooperación entre sindicatos y empresarios que comparten intereses comunes
 - Objetivo: establecer reglas de cooperación
- Corporatismo de estado
 - Regímenes autoritarios (años 30 del s. XX)
 - Representación de una organización única. Intereses nacionales
 - Supresión de la libertad de asociación y representación. Imposición de cooperación
- Corporatismo democrático (neocorporatismo)
 - Libertad de asociación
 - Importante participación de las organizaciones representativas en la estructura estatal
 - Existencia de base social en la construcción del consenso

▶ Neocorporatismo

- Agregación, articulación y mediación de intereses por medio de organizaciones de representación
- Cooperación concertada y modelo institucionalizado de decisión política
- Es una forma de regular el capitalismo de mercado

Debate actual sobre el neocorporatismo

► Cambios estructurales propiciadores

- Concentración y centralización de los intereses económicos y sociales
- Gobiernos socialdemócratas *pro-labour*
- Estado del Bienestar (keynesianismo)
- Grandes pactos (concertación centralizada tripartita)
 - Contener demandas salariales
 - Controlar la inflación
 - Políticas de estabilización
 - Reducción de intereses y conflictos y sostener el proceso de acumulación de capital

Debate actual sobre el neocorporatismo

- ▶ Concertación tripartita relacionada con la obtención de objetivos
 - El pleno empleo
 - La estabilidad de los precios
 - El crecimiento económico
 - la modernización de la economía
- ▶ Aparece en momentos de crisis (60, 70 y 80)
- ▶ Década de los 90
 - Vinculada al proceso de Convergencia Europea
 - A los objetivos de estabilidad
 - A la reforma del mercado laboral
 - Al Estado del Bienestar
- ▶ Se produce un intercambio en el orden político
 - entre empleo y derechos sociales
- ▶ Se produce un intercambio en el orden económico
 - entre estabilidad y legitimidad

Debate actual sobre el neocorporatismo

- ▶ Estructura para reducir los conflictos básicos del capitalismo
 - Al tiempo que permite el proceso de acumulación de capital
- ▶ Estructura propia del capitalismo avanzado
 - Garantiza la dominación y la reproducción del capital
- ▶ Forma de expresión del poder de los trabajadores organizados en sindicatos
- ▶ Forma para extender los derechos sociales

4 Modelos

Poder de las Organizaciones sindicales

Alto

Pluralismo

Para
diferente
la crisis e
desempleo y
del Esta
Bien

Neoc
débil

Bajo

Bajo

Nivel de articulación de las Organizaciones Sindicales y empresariales

Gran Bretaña, EE.UU., Canadá, Australia

- Negociación colectiva muy descentralizada
- Estructura sindical poco articulada
- Gran tradición liberal
- Poca intervención del Estado
- Formas de empleo flexible y precarias

a, Suecia, Noruega, Holanda.
erte cooperación entre
dicatos, empresarios y
ado.
a afiliación sindical
organizaciones empresariales
ertes
gociación colectiva muy
ntralizada de ámbito

España, Italia, Francia

- Organizaciones débiles
- Bajas tasas de afiliación sindical
- Crecimiento inestable y estacionario
- Concertación en periodos críticos y de crisis
- Negociación colectiva descentralizada

a, Bélgica, Dinamarca
ación nacional menos
s pactos en épocas de
ción colectiva sectorial
zada

Crítica conceptual al neocorporatismo

- ▶ Es un modelo formal que no explica las relaciones asimétricas entre capital y trabajo
- ▶ Presupone que los actores están en igualdad de condiciones, de fuerzas y poder
 - Dos lógicas de la acción colectiva
 - El poder empresarial es mayor
 - Se trata de una red de organizaciones de organizaciones
 - Se apoya en la tecnología (implantación en la empresa)
 - Se posee el conocimiento y se facilita el control empresarial
 - Está respaldado por el ordenamiento jurídico
 - Reconocimiento de los derechos de propiedad privada
 - Los sindicatos deben unir intereses diversos
 - Distintas ideologías e intereses variados
 - Desigualdad de fuerzas en el mercado laboral