

Las complejas relaciones de trabajo en España. Actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional

EDICIÓN A CARGO DE
TEODORO HERNÁNDEZ DE FRUTOS

COLECCIÓN ACADEMIA

49

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas



Las complejas relaciones de trabajo en España. Actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional

Edición a cargo de
Teodoro Hernández de Frutos

CIS

Centro de Investigaciones Sociológicas

Consejo Editorial de la colección Academia

DIRECTOR

José Félix Tezanos Tortajada, *Presidente del Centro de Investigaciones Sociológicas*

CONSEJEROS

Luis Enrique Alonso Benito, *Universidad Autónoma de Madrid*; Antonio Álvarez Sousa, *Universidade da Coruña*; Antonio Ariño Villarroya, *Universitat de València*; Angel Belzunegui Eraso, *CIS*; Joaquim Brugué Torruella, *Universitat Autònoma de Barcelona*; Verónica Díaz Moreno, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Arantxa Elizondo Lopetegui, *Universidad del País Vasco*; Javier de Esteban Curiel, *Universidad Rey Juan Carlos*; José Ramón Flecha García, *Universitat de Barcelona*; Margarita Gómez Reino, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Carmen González Enriquez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Teodoro Hernández de Frutos, *CIS*; Gonzalo Herranz de Rafael, *Universidad de Málaga*; Alicia Kaufmann Hahn, *Universidad de Alcalá*; Lourdes López Nieto, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Antonio López Peláez, *Universidad Nacional de Educación a Distancia*; Araceli Mateos Díaz, *Universidad de Salamanca*; Violante Martínez Quintana, *CIS*; Almudena Moreno Mínguez, *Universidad de Valladolid*; Laura Ponce de León Romero, *CIS*; Gregorio Rodríguez Cabrero, *Universidad de Alcalá*; Olga Salido Cortés, *Universidad Complutense de Madrid*; Bernabé Sarabia Heydrich, *Universidad Pública de Navarra*; Eva Sotomayor Morales, *CIS*; Benjamín Tejerina Montaña, *Universidad del País Vasco*; Antonio Trinidad Requena, *Universidad de Granada*

SECRETARIA

M^a del Rosario H. Sánchez Morales, *Directora del Departamento de Publicaciones y Fomento de la Investigación, CIS*

Las complejas relaciones de trabajo en España : actores, organizaciones e instituciones en una inestabilidad funcional / edición a cargo de Teodoro Hernández de Frutos. – Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas, 2021 (Academia; 49)

1. Relaciones laborales 2. Diálogo social
331.1

Las normas editoriales y las instrucciones para los autores pueden consultarse en:
www.cis.es/publicaciones/AC/

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, químico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier otro tipo sin permiso expreso del editor.

Colección ACADEMIA, 49

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Primera edición, noviembre 2021

© CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLOGICAS
Montalbán, 8. 28014 Madrid
www.cis.es

© Los autores

DERECHOS RESERVADOS CONFORME A LA LEY

Impreso y hecho en España
Printed and made in Spain

NIPO (papel): 092-21-020-8 — NIPO (electrónico): 092-21-021-3
ISBN (papel): 978-84-7476-869-5 — ISBN (electrónico): 978-84-7476-870-1
Depósito Legal: M-24826-2021

Fotocomposición e impresión: Gracel Asociados SLL



Para la impresión de este libro se ha utilizado papel con certificación FSC, ECF y PEFC.
Esta publicación cumple los criterios medioambientales de contratación pública.

Índice

INTRODUCCIÓN. Teodoro Hernández de Frutos	9
1. CORRIENTES TEÓRICAS DE LAS RELACIONES DE TRABAJO: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. Teodoro Hernández de Frutos	15
Introducción	15
Teorías generalistas	16
Teorías del corporativismo e institucionalismo	22
Teorías de los costes de transacción	28
Teoría de los marcos de referencia	30
Teorías particularistas: la negociación colectiva	38
Conclusión	60
Bibliografía	61
2. EVOLUCIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN ESPAÑA 1980-2020. Teodoro Hernández de Frutos y Esther Casares García	67
Introducción	67
Recorrido histórico	69
Las relaciones de trabajo por género	89
Conclusión	96
Bibliografía	98
3. RECURSOS HUMANOS FRAGMENTADOS: CADENAS DE VALOR GLOBAL, TRABAJO MÓVIL Y NUEVAS OCUPACIONES. Esther Casares García	101
Introducción	101
La mundialización de las ocupaciones: Las cadenas de valor global	103
Las nuevas cualificaciones. El trabajo móvil	113
La transformación de los recursos humanos por las ocupaciones	121
La dispersión de las ocupaciones	124
Conclusión	139
Bibliografía	140

4.	EL FUTURO DEL TRABAJO COMO CONSECUENCIA DE LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL. José Antonio Díaz y Óscar Iglesias.	147
	Introducción.	147
	Trayectoria tecnológica y mercado de trabajo	150
	El mercado de trabajo: eliminación de empleo	152
	Polarización ocupacional.	155
	Industria 4.0 e incremento de la productividad	159
	Aumento de la incertidumbre	162
	Conclusiones	170
	Bibliografía.	171
5.	INSTITUCIONES LABORALES Y ACTORES SOCIALES EN ESPAÑA. Miguel Ángel García Calavia y Mike Rigby	175
	Fundamentando la eficacia de las instituciones, fundamentando su cambio	176
	Fuentes de información e indicadores de eficacia y dinámica institucional	178
	Negociación colectiva y solución de conflictos laborales antes de la crisis en España.	178
	Las instituciones durante la crisis: ¿han experimentado cambios? ¿han afectado a su eficacia? ¿a los recursos proporcionados a los actores?	184
	Discusión de nuestras hipótesis	190
	Conclusiones	193
	Bibliografía.	194
6.	LA DEFENSA DE LOS INTERESES EMPRESARIALES: ACTORES, FUNCIONES Y ORGANIZACIÓN. Rosa Nonell e Iván Medina.	197
	Introducción.	197
	Breves apuntes teóricos sobre organizaciones empresariales y relaciones industriales	201
	Lógica de influencia y lógica del asociado en las organizaciones empresariales españolas	203
	Organizaciones empresariales regionales: la fuerza de la función de representación de los intereses.	214
	Conclusión	220
	Bibliografía.	221
	Anexo I.	224
7.	EVOLUCIÓN DE LA FORMACIÓN CONTINUA EN LAS EMPRESAS EN EL PERIODO 2008-2018. Joan Antoni Alujas.	231
	Introducción.	231
	Revisión de la literatura	233

	Marco normativo de la formación continua en España	234
	Resultados de las acciones de formación continua en las empresas	239
	Conclusiones	249
	Bibliografía	251
8.	LAS RELACIONES DE TRABAJO EN TIEMPOS DE GRAN TRANSFORMACIÓN. HABILIDADES Y DESAJUSTES. Teodoro Hernández de Frutos	255
	Introducción	255
	Habilidades y competencias	256
	Habilidades y competencias en España	265
	Metodología CEDEFOP	269
	Desarrollo de habilidades	269
	Activación de habilidades	270
	El desajuste de las habilidades y competencias	271
	Conclusión	287
	Bibliografía	289
9.	LAS RELACIONES DE TRABAJO EN CLAVE DE MIGRACIÓN. Rosa María Rodríguez Rodríguez	293
	Desarrollo económico y migraciones laborales en el siglo XXI	293
	Movilización de la fuerza de trabajo extranjera en España	298
	La finalidad laboral: principal motivo de acceso a la residencia de los extranjeros en España	306
	Ubicación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral español	312
	Conclusiones	319
	Bibliografía	321
	AUTORES/AS	325

Introducción

Teodoro Hernández de Frutos

Cada año se produce una negociación institucional que afecta a millones de personas y de familias en aspectos tan importantes como los salarios, las jornadas de trabajo, los despidos, las promociones, los traslados, la formación o las vacaciones. Son las relaciones del *laboro* o del trabajo, vocablo este último, no nos olvidemos, que procede etimológicamente de la raíz latina *tripalium* o gran esfuerzo con que se roturaban las tierras con el arado romano. En este contexto, el libro tiene la firme intención de ahondar en algunos de los problemas fundamentales de lo que se considera el núcleo duro de las relaciones de trabajo. Se podría decir que el hilo principal que atraviesa la investigación de las relaciones laborales es que el trabajo es más que una mercancía y más que un conjunto de recursos humanos, y una suposición crítica que subyace a la investigación en relaciones laborales es que existe un conflicto de intereses inherente entre los empleados y los empleadores que proviene de un choque de intereses económicos. El programa fuerte que presenta el libro está constituido por una visión particular del mercado laboral español, especialmente desde el ángulo de la negociación colectiva y de las reformas laborales, de la influencia de los mercados mundiales de la economía que en su tiempo se denominara como división internacional del trabajo, posteriormente como globalización y en la actualidad como cadenas de valor global; del uso y efectos de las tecnologías de la información y comunicación que conducen a las relaciones de trabajo hacia la transformación digital; del papel que desempeñan los sindicatos en tanto que instituciones laborales y actores sociales; del rol de empresarios como actores unitarios de negociación a partir de una evolución corporativista; de la formación continua que se necesita a lo largo de la vida laboral y de la actualización de los conocimientos de la fuerza de trabajo, de las habilidades y competencias necesarias para unos recursos humanos que se han quedado obsoletos y que se debaten entre la oferta y la demanda en lo que se conoce como desajuste; y, finalmente, del encaje de la inmigración y más en concreto de la situación de la población inmigrante que quiere incorporarse al mercado laboral español. Todo ello con numerosas cifras, pues son necesarias para conocer la realidad laboral, con abundantes cuadros para contextualizarlas, y con muchos gráficos para sintetizarlas.

El empleo es el principal medio de vida de la mayor parte de la población y la estabilidad en él representa el bienestar de las personas, su felicidad, su proyecto vital. En el caso de los jóvenes supone su medio para iniciar la eman-

cipación, en el caso de los adultos supone su medio para mantenerse a sí mismos y a sus familias dependientes y en el caso de los jubilados supone un medio para sobrevivir una vez que no se puede seguir trabajando. Las relaciones de trabajo en España procedentes del mercado laboral español son complejas, difíciles por no hablar de tortuosas. Así lo ponen de manifiesto las cifras y las estadísticas que descubren un escenario con la tasa de desempleo tradicionalmente más alta de la OCDE, solo superada ocasionalmente por Grecia, con la tasa de temporalidad de nuevo más elevada llegando a alcanzar más del 60% en el tramo de edad de los quince a los dieciocho años y con una contratación anual en la cual los contratos temporales suponen más del 90% en comparación con los fijos, a lo que hay que añadir como corolario el que muchos empleos temporales no alcanzan más de dos días. Así pues, está justificado volver sobre las complicadas relaciones de trabajo en España una y otra vez, analizarlas y enmarcarlas en sus justos términos, pues no hay nada más importante, como advierte una premonición bíblica, que poder ganar el pan con el sudor de tu frente, es decir, no hay nada más importante en una sociedad que el trabajo que posibilita la supervivencia. Modestamente, el presente libro trata de escrutar algunos aspectos que se considera vitales, siendo conscientes de que cada capítulo podría ser en sí mismo un nuevo libro. Pero *natura non facit saltum*.

El capítulo 1 incorpora un análisis general teórico sobre las relaciones de trabajo y más en concreto sobre la concertación social, desde diferentes perspectivas y teorías procedentes del mundo académico de la sociología, pero también de la economía, de la ciencia política y del derecho. Así se suceden las teorías del marxismo, del pluralismo, del corporativismo o neocorporativismo, de la elección racional, del institucionalismo, de los costes de transacción. Para analizar posteriormente y más en concreto las teorías que fundamentan la negociación colectiva en sus elementos más básicos: la estructura, la coordinación y la cobertura.

El capítulo 2 se concentra en las relaciones de trabajo en el periodo que va desde 1980 hasta 2019, prestando especial atención a lo sucedido en el ámbito del desempleo y de la temporalidad, así como de las reformas laborales más importantes que trataron de paliar los efectos de las crisis crónicas. Las complejas relaciones de trabajo en España se caracterizan por una serie de decisiones importantes que tienen sus orígenes cuando en el año 1983 se adoptó, en una reforma laboral afrancesada, la transformación de los contratos temporales que debían servir para luchar contra un mal crónico y cíclico como es el desempleo y que desde entonces ha azotado el país con enorme virulencia en momentos concretos. Un mercado laboral que ha adoptado numerosas reformas laborales bajo el paradigma de la concertación social neocorporativa.

El capítulo 3 versa sobre la transformación de los recursos humanos a partir de la globalización, y más en concreto de lo que ha denominado como «cadenas de valor global», que está convirtiendo a los trabajadores en teletrabajadores. Una megatendencia que, junto con otras de igual calado, está erosionando la pirámide de las ocupaciones por aquellas aristas que están relacio-

nadas con la mecanización de tareas repetibles. En un contexto en el que se advierte que los recursos humanos son en España, como ocurre en todo el hemisferio occidental, de vital importancia para su nivel económico, para su posición en el *ranking* mundial del trabajo y para el bienestar general de su población, pues se han generado y sedimentado a lo largo de muchas generaciones como una respuesta a los desafíos de la naturaleza. Es por ello, como se mantiene en el capítulo, que representan la riqueza colectiva de sus habitantes en el conocimiento de la vida, de la salud y de la enfermedad, y es por ello que necesitan actualizarse continuamente a través de sus ocupaciones en un reto monumental de partir de cero.

El capítulo 4, dedicado al futuro del trabajo, empieza afirmando rotundamente que la humanidad ha entrado en una nueva etapa de transformación tecnológica, cuya velocidad, magnitud e impacto en todos los ámbitos de la vida es tan disruptivo que no se parece a nada que se haya experimentado en la historia. Es una metáfora que luego se concreta en la robótica avanzada, en los coches autónomos, en los nuevos materiales, en el internet de las cosas, en las modificaciones genéticas, en la inteligencia artificial, en las máquinas de aprendizaje, en los asistentes personales virtuales, en el denominado *big data*, en los algoritmos predictivos; en definitiva, en una economía colaborativa, que da paso a un empleo en sociedades cada vez más robotizadas, caracterizado por la brecha digital y social, y por la puerta que se abre a vidas más largas y saludables, dentro de monopolios digitales. Sobre esta base se construye y analiza el escenario provocado por un intenso debate sobre la situación del mercado laboral, la estructura del empleo y el futuro del trabajo en los nuevos entornos tecnológicos procedentes fundamentalmente de la capacidad de automatización de las actividades productivas que derivan en lo que se empieza a conocer como «nueva economía colaborativa» o «uberización» del mundo.

El capítulo 5 aborda la dinámica y eficacia de importantes instituciones laborales españolas desde principios de siglo. Bajo el término institución se hace referencia a constructos sociales que encarnan programas de acción de manera perdurable y estable articulados en torno a reglas. Las instituciones estructuran espacios de acción que son puestos en marcha por una serie de actores con intereses particulares y cuyos objetivos no son necesariamente convergentes. En este contexto, las instituciones laborales se pueden describir gráficamente como un conjunto de dispositivos reguladores que median entre organizaciones empresariales y sindicatos, traduciendo la correlación de fuerzas que existía en el momento de su configuración: con determinados aspectos que pueden resultar más favorables para uno de los actores que para el otro, proporcionándole determinados recursos para su acción. Todo lo cual se puede verificar según la negociación colectiva y la solución de conflictos laborales en las crisis económicas.

El capítulo 6 sostiene que las organizaciones empresariales en España son reconocidas como grupos de interés organizados para la defensa de los intereses empresariales ante las autoridades públicas, y, a la vez, como represen-

tantes de dichos intereses en el ámbito de las relaciones laborales. Este doble reconocimiento les permite acomodar las lógicas del afiliado (capacidad para hacer frente a dinámicas internas) como de actor social (poder de negociación patronal) al reconocimiento de su representatividad pública (y no como meros actores sectoriales), lo cual condiciona —y en gran manera acentúa— la lógica de influencia de la CEOE y sus organizaciones afines. Quizá España es el ejemplo más claro de interdependencia entre el Estado y las organizaciones empresariales más representativas, pues durante más de treinta años se ha habilitado un gran abanico de recursos públicos para el desarrollo asociativo de las organizaciones empresariales a todos los niveles sin apenas proponer mecanismos de control y rendimiento. La concertación social ha sido determinante para la CEOE —y su constelación de organizaciones— por los privilegios que obtiene a raíz de su participación. Mención especial es el destino y gestión de los fondos públicos destinados a la formación ocupacional que las organizaciones empresariales reciben de las diferentes Administraciones. La gestión de los mismos ha estado salpicada de innumerables casos de malversación ante la incapacidad de la Fundación Tripartita de destapar fraudes, con la CEIM como el caso más reciente, en el que se destinaba parte de dichas subvenciones a costear sueldos de directivos.

El capítulo 7 destaca que Europa ha evolucionado hacia una sociedad y una economía basadas en el conocimiento. Ahora más que nunca, el acceso a la información y a los conocimientos actualizados, junto con la motivación y la cualificación profesionales, devienen la clave para reforzar la competitividad y mejorar la capacidad de inserción profesional y adaptabilidad de los trabajadores. La formación continua a lo largo de la vida laboral, además de cumplir el importante papel de mantener actualizados los conocimientos de la fuerza de trabajo, puede facilitar a los empleados el acceso a trayectorias laborales ascendentes. Se calcula que en el ámbito europeo desaparecen anualmente un 10% del total de puestos de trabajo, los cuales son sustituidos por otros nuevos en empresas con nuevos procesos productivos y organizativos que requieren nuevas cualificaciones. En el pasado, la profesión o el oficio tenían un carácter estático. El trabajador, a lo largo de su vida laboral, podía ir realizando su trabajo, las tareas propias de su puesto, porque había aprendido el oficio y tenía una experiencia que le convertía en un buen profesional. Pero podía llegar a la jubilación sin haber superado otro proceso formativo que el inicial, o con pequeñas adaptaciones durante su carrera profesional. En líneas generales, la vida de la persona tenía unas etapas muy claramente diferenciadas: la etapa educativa/formativa, la laboral y una tercera etapa en la que el trabajador disfrutaba de una merecida jubilación y, en algunos casos, otra etapa intercalada de reciclaje.

El capítulo 8 desarrolla el aspecto de las habilidades y competencias que conforman las ocupaciones, una cuestión, por cierto, que permite establecer un cierto hilo argumental para caracterizar las relaciones de trabajo de las que trata el libro. Este capítulo se enfrenta a dos cuestiones que se consideran fundamentales, por una parte, el uso y nivel de habilidades y competencias entendidas como aquellas destrezas que poseen los trabajadores y que les hacen

pertinentes para desempeñar eficazmente un trabajo y, por otra parte, el desajuste entre esas habilidades y competencias y los requerimientos de los puestos de trabajo, problema fundamental de los mercados laborales de los países occidentales que se concreta entre las ofertas de los trabajadores procedentes de la formación recibida y la demanda de los empresarios para ser competitivos. Una gran parte de los adultos españoles tiene bajos niveles de habilidades y muchos de ellos estarán en el mercado laboral en las próximas décadas. Estos adultos son vulnerables al empleo de bajos salarios y de baja calidad y al desempleo estructural. Garantizar que estos adultos poco cualificados puedan hacer contribuciones a la economía y a la sociedad en el futuro significará eliminar los obstáculos a la educación y la formación de los adultos. También significa dirigirse a los más penosos para que se beneficien de la educación y la formación y puedan incentivar su participación en el mercado laboral español.

El capítulo 9, finalmente, fija su atención propedéutica en el carácter laboral de los flujos migratorios que, a partir de la primera década del siglo XXI, han llegado a España y la situación de los trabajadores inmigrantes en el mercado laboral de nuestro país. Un fenómeno que hay que investigar dentro del mismo contexto socioeconómico internacional que explica la demanda y diversificación de los flujos de trabajadores inmigrantes en el mundo. De ahí que se utilicen los datos disponibles sobre volumen de trabajadores extranjeros en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), y algunas características de sus empleos. En este contexto, se estudian, asimismo, a partir de datos estadísticos procedentes de fuentes secundarias, los motivos de acceso de los extranjeros a la residencia en España, información de utilidad que nos permite valorar, entre otras cuestiones, la evolución en el volumen de población extranjera que llega a nuestro país, según fluctuaciones en las necesidades de nuestros mercados de trabajo. Por último, se indaga en este capítulo en la inserción laboral de los trabajadores extranjeros según nacionalidades, tasas de ocupación y paro, sectores y ramas de actividad, regímenes de afiliación, etc., para conocer el lugar que se les otorga y los diversos perfiles potenciales de inserción social resultantes.

1. Corrientes teóricas de las relaciones de trabajo: la negociación colectiva

Teodoro Hernández de Frutos*

INTRODUCCIÓN

Concertación social, término genérico que engloba al diálogo social, y a la negociación colectiva, es un tema recurrente en disciplinas como la sociología, la ciencia política, la economía y el derecho, constituyendo en su vertiente interdisciplinar un área canónica de dimensión propia y efectos ideológicos dispares, pero que en definitiva se ha consolidado como un corpus teórico autónomo. Uno de los puntos de partida de lo que conocemos hoy como concertación social habría que situarlo en los efectos que provocó en su momento una célebre profecía de Marx que pronosticaba un ineludible e inexorable enfrentamiento revolucionario entre proletariado y burguesía que acabaría con el capitalismo, instaurando el comunismo. Sin embargo, una serie de hechos surgidos a principios del siglo XX parecieron quitar la razón a esta aseveración profética. Entre ellos cabría destacar diferentes y dispares sucesos relevantes e históricos concatenados, como la expansión de la democracia representativa instaurada en Europa y Estados Unidos que dio paso a una destacable clase media, y que provocó las reflexiones de autores tan significativos como los neomarxistas renovadores Bernstein, Kaustky y Rosa Luxemburgo; la imposición del denominado como estado de bienestar cuyos orígenes podrían ser localizados en la Alemania del canciller Bismarck y extendido y ampliado años después por Lord Beveridge, o la sociedad del consumo de masas estadounidense que provocó las teorías de la convergencia o industrialismo pluralista de Kerr, Dunlop, Myers y Aron. Después de varias experiencias revolucionarias llevadas a cabo en Rusia, China, Vietnam y Cuba, el conflicto de clases político-laborales a nivel internacional se apaciguó e institucionalizó en un conflicto más concreto que enfrentó de manera civilizada a capital, trabajo y gobierno, provocando, según Dahrendorf, estabilidad a la democracia. El estado de bienestar plasmado en la ciudadanía social forzó un proceso de institucionalización corporativa de los gobiernos occidentales encabezados por los países escandinavos.

En 1919 se produciría además un hecho de amplias consecuencias para el mundo laboral con la creación de la Organización Internacional del Trabajo

* Departamento de Sociología, Universidad Pública de Navarra.

(OIT), única agencia tripartita de la ONU desde 1949, que garantizó los intereses de los interlocutores sociales, y bajo cuyos auspicios se trasladaron conceptos claves de la democracia política a la democracia laboral, de manera que empezaron a ser recurrentes términos como diálogo social, convenios colectivos, representación del trabajo en las empresas, representación del capital en las instituciones, Estado corporativista o neocorporativista. Fue en el Preámbulo de la OIT donde se establecieron las líneas maestras laborales que debía cumplir cualquier nación que adoptase sus acuerdos: *reglamentación de las horas de trabajo, fijación de la duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo, contratación de la mano de obra, lucha contra el desempleo*, garantía de un salario adecuado, protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes en el trabajo, enfermedades de niños, adolescentes y mujeres, pensiones de vejez e invalidez, protección de los intereses de los trabajadores empleados en el extranjero, reconocimiento del principio de igualdad de ingresos por trabajo de igual valor, libertad de asociación, organización de la enseñanza técnica y profesional y otras medidas similares.

TEORÍAS GENERALISTAS

Las relaciones laborales, y más en concreto la negociación colectiva, se han teorizado desde la sociología del trabajo y de las organizaciones de diferentes maneras y condiciones. Enfoques analíticos amplios como el marxismo, el pluralismo, el voluntarismo, la acción colectiva, el corporativismo o el institucionalismo han enfatizado en muchas ocasiones contradictoriamente cómo los diferentes canales o métodos de representación de intereses entran en juego en este tipo de negociación (Gooberman, Hauptmeier y Heery, 2018), asumiendo el carácter dialéctico, el conflicto de intereses y la síntesis de fuerzas descomunales que movilizan a un país en una pugna, por definición asimétrica, de entidades contrapuestas en el campo de la batalla laboral. Numerosos procedimientos, leyes, estatutos y reformas han surgido en el último siglo precisamente para catalizar esta energía. Huelgas, cierres patronales, expedientes de regulación de empleo, flexibilidad interna y externa, y *laudatios* han inundado el panorama laboral que muchos han dejado de denominar como «mercado de trabajo o empleo», porque la realidad laboral emergente no se parece en nada a un mercado en su definición clásica.

El pluralismo asume que existe un sistema de representación de intereses en el que las unidades constitutivas están organizadas en un número no especificado de categorías múltiples, formadas por grupos de poder que pueden mediar entre individuos y sociedad, al representar una amplia gama de intereses frente al Estado, pero nunca puede dominar un único grupo al coexistir diferentes y variados colectivos de poder concurrentes que actúan como contrapoder en la adopción de decisiones. El Estado, en tanto que árbitro, es independiente de los diversos intereses, absteniéndose de regular la vida interna de las asociaciones, juzgando el mérito y eligiendo el mejor argumento. El estado, además, garantiza que todos los grupos de interés tienen los mismos de-

rechos formales para participar en el proceso político, por lo tanto no existen restricciones, pero vigila que los diferentes grupos no ejerzan un poder de monopolio en la actividad representativa dentro de sus propias organizaciones. La política y la adopción de decisiones se desarrollan principalmente en el marco del gobierno, sin embargo, muchos grupos no gubernamentales usan sus recursos para ejercer influencia, por lo que la cuestión central es cómo se distribuyen el poder y la influencia en un proceso político a través de los grupos de presión (*lobbys*). En este sentido, el pluralismo se refiere al reconocimiento de intereses que entran en conflicto porque no son homogéneos, y no solo entre capital y trabajo, sino también en el propio seno de los trabajadores y empresarios. Por tanto, el pluralismo de los grupos de interés comporta una diversidad, no una homogeneidad en los intereses de clases, implicando una interpretación de la representación de los trabajadores en términos de organizaciones de carácter gremial, profesional y de categorías laborales diferentes, sin que ello comporte una unidad orgánica.

El pluralismo clásico de autores como Clegg y Fox representa la visión de que la política y la toma de decisiones se desarrollan prioritariamente en el marco del gobierno, aunque muchos grupos no gubernamentales utilizan sus recursos para ejercer influencia y triunfar en sus intereses. La cuestión central, entonces, es cómo se distribuyen el poder y la influencia en un proceso político con numerosos actores. Dahl, en su libro *Who Governs?*, analiza en el condado de New Haven la lucha de intereses que se establecen en cualquier decisión pública y el papel de los actores que muchas veces más que ser activos o de poder son de veto, por lo que todos los grupos tienen la misma capacidad efectiva de hacerse oír e influir sobre las decisiones públicas en el ejercicio de la democracia, es decir, existe una diversidad de grupos que compiten entre sí, limitan las acciones de los otros y cooperan para beneficio mutuo. El pluralismo es una forma de balance de poder ante la amenaza de grupos con ambiciones desmedidas, donde la multiplicidad de centros no solo ayuda a regular el poder, sino también a resolver conflictos pacíficamente y generar consensos. En este contexto el pluralismo sostiene que el papel del Estado en la regulación de la relación laboral se debe reducir al mínimo, permitiendo a empresarios y sindicatos arreglar sus propios asuntos a través de una negociación colectiva libre concurrente (Heery, 2010b). Las relaciones laborales son básicamente relaciones económicas basadas en la negociación libre y abierta como forma de regulación conjunta. Por tanto, el conflicto de intereses tiene raíces económicas y es coyuntural y temporal. El conflicto no es permanente ni estructural, tal como lo considera la perspectiva marxista. El denominado pluralismo voluntarista hace referencia a una serie amplia y plural de organizaciones cuyos intereses no suelen ser homogéneos o compartidos, por lo que se origina una amplia atomización de sindicatos y organizaciones empresariales que hace imposible una representación estatal, a pesar de que exista una amplitud de sindicatos muy combativos con altas tasas de afiliación sindical (Köhler y Martín, 2007, p. 455).

La teoría pluralista mantiene la existencia de un imperativo moral como obligación a comprometerse en la negociación que sobrepasa los fines e inte-