

La organización social del conflicto laboral

P. K. Edwards y H. Scullion.
Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

El libro de P. K. Edwards y H. Scullion puede ser de gran interés en un momento en que la conflictividad laboral ha vuelto una de las primeras páginas en la problemática social de este país y, según ciertos indicios, puede volver a ocuparla también en otros países industrializados.

Hay una cierta tendencia a pensar exclusivamente en la huelga cuando se hace referencia al conflicto laboral y a expresarlo así también en términos políticos; lo que parece preocupar son las horas de trabajo perdidas por huelgas o el número de trabajadores que participan, según las cosas se miren desde la economía o bien el orden público. El libro de Edwards y Scullion, dos investigadores del Industrial Relations Research Unit de la Universidad de Warwick, bien conocido entre los especialistas del tema, pretende ir más allá y analizar el conflicto laboral como una manifestación muy especial del tipo de relaciones sociales que tienen lugar en el trabajo en nuestra sociedad.

Parece poco útil partir de la idea de que el conflicto laboral equivale simplemente a huelga, lo que podría llevarnos a la conclusión de que cuando no hay huelgas impera totalmente la cooperación; pero también parecería simplista señalar que en el sistema capitalista se da, por necesidad, conflicto entre los intereses patronales y los de los trabajadores, lo que no permitiría comprender los momentos de cooperación y de paz social.

El concepto del que parten los autores para comprender el fenómeno del conflicto es que las relaciones laborales se han de entender como un cúmulo de prácticas, actuaciones y estrategias para controlar el proceso de trabajo. Ahora bien, el control por parte de la empresa es problemático, por cuanto no hay contrato que pueda especificar qué grado de esfuerzo hay que realizar a cambio de tal salario; es más, la persona tiene sus intereses y necesidades, proyectos y fantasías que le acompañan al trabajo y, por tanto, se resiste a ser tratado como un número o como una mercancía de la que se sabe exactamente cómo va a reaccionar. Esta resistencia al control o bien, si se quiere ser más preciso, este contra-control opuesto al primero, provoca un desequilibrio que es el conflicto.

Desde este punto de vista, el conflicto es una dimensión normal en una relación laboral que no es igualitaria, sino jerárquica; pretender eliminarla de este tipo de relaciones es utópico y es de poca clarividencia suponer que porque desaparezca una de sus formas, la huelga, ha desaparecido el conflicto.

Una segunda idea que subrayan los autores es que el conflicto tiene unos determinados protagonistas que utilizan ciertas acciones u omisiones para conseguir sus fines. Pero al respecto, la primera cuestión que habrá que subrayar es que el conflicto es algo que hay que entender también como iniciativa de la empresa o de la dirección; no es sólo una respuesta o una iniciativa de los trabajadores, sino también de la otra parte que, por ejemplo, introduce una maquinaria nueva que aumenta los ritmos de trabajo o acrecienta la productividad a costa de la seguridad. Pero también hay que prestar atención al otro polo de la relación; para que una acción de los trabajadores, por ejemplo el absentismo, pueda verse en términos de conflicto, habrá que sopesar la reacción de la dirección ante ella.

Es necesario ir aún más lejos, señalan Edwards y Scullion. Es necesario examinar el significado que el conflicto cobra para las personas que participan en él, según el contexto, el ambiente, el colectivo de que se trate. Esto es importante para el análisis sociológico del conflicto, probablemente por diversos motivos: porque el conflicto es una vivencia que los trabajadores (y también la dirección) tienen en relación con sus intereses, necesidades y expectativas; porque los trabajadores se constituyen en sujeto social (colectivo) justamente a través de la organización de la resistencia al control empresarial (aunque tal resistencia sea esporádica y débil); y porque, históricamente, los trabajadores han consolidado sus organizaciones sobre la base de la resistencia, por tanto del conflicto.

Pero todo ello no quiere decir que el conflicto sea algo sumido siempre y por todos con la misma intensidad. Por el contrario, el conflicto puede ser totalmente institucionalizado o puede permanecer implícito en la situación.

Edwards y Scullion no hablan de conflicto laboral en abstracto. Creen que el trabajo del científico social está en descubrir las bases de la conflictividad y de cada conflicto en concreto. Para ello es necesario estudiarlos en el ámbito en que habitualmente se dan: en el centro de trabajo. En dicho ámbito tendrán características particulares los trabajadores, los sindicatos, la dirección, pero también habrá que contar con el contexto social circundante (si es o no una zona muy industrializada, si hay tradición de ciertas formas conflictivas más bien que de otras, las características de la estructura social).

Para descender a las bases concretas del conflicto realizan un estudio comparativo en 7 plantas industriales: cuatro del sector del metal (material eléctrico, accesorios, metalurgia pequeña y metalurgia grande) dos textiles y una de fibras sintéticas. El número de trabajadores manuales en las 7 plantas variaba de 200 a 6300; también variaban la proporción de mujeres (de 0 a 90 %), las características y tradición de los sindicatos, el proceso y el ámbito de la negociación (de empresa, de planta, de sector).

Con otras palabras, se dan diferencias notables en los métodos de control y en las respuestas de contra-control y con ello formas diferentes de conflicto entre una y otra de las plantas estudiadas.

No basta, dicen los autores, con indicar que, además de la huelga, existen otras formas de conflicto como el absentismo, el sabotaje, la rotación en el empleo, el trabajo a ritmo lento, los accidentes y otras. Es necesario estudiar qué pasa en el centro de trabajo. Por ejemplo, no basta con estudiar los índices de absentismo, bajo el supuesto de que son respuestas de incapacidad de los individuos de aceptar el ambiente o reacciones por definición totalmente organizadas a la ordenación del trabajo que realiza la empresa. Hay que ver cómo lo viven los trabajadores y la dirección en cada caso. Ello lleva a la conclusión de que las formas de conflicto pueden ser alternativas, según las características que tengan aquel centro de trabajo y sobre todo los trabajadores y sus sindicatos; quizá el absentismo o el trabajo a ritmo lento es más funcional que la huelga o viceversa. Tampoco hay una forma más efectiva que otra siempre en términos absolutos, aunque la huelga suele tener unos efectos demostración (y unos efectos políticos) que no tienen otros conflictos.

Con esta perspectiva Edwards y Scullion dedican un capítulo a la rotación en el empleo. En ciertos tipos de empresas, en las que el control empresarial es fuerte, la rotación en el empleo puede ser una forma de conflicto y ser vivido de esa manera por los trabajadores. Otro capítulo es dedicado al absentismo que, para muchos trabajadores, es una forma de responder al tipo de control que ejerce la dirección y en tal sentido es una respuesta conflictiva, aunque no necesariamente resistencia directa al control empresarial. Consideraciones semejantes se realizan sobre el sabotaje, sobre la indisciplina, sobre el control de la movilidad de la mano de obra en diversos capítulos. Obviamente también se dedica un capítulo al análisis de la huelga en el que los autores ponen de manifiesto el significado tan distinto que puede tener para unos u

otros trabajadores, según el tipo de empresa, el tipo de control empresarial dominante y las características de los sindicatos que están presentes en la empresa. Los trabajadores pueden rechazar un tipo de huelga y asumir otra o bien pueden estar en desacuerdo con la huelga que realizan colectivos "privilegiados" en la empresa y parecerles obvia la utilización de ese medio de presión, si lo realizan otros colectivos.

Finalmente habría que señalar que Edwards y Scullion huyen de una noción total del conflicto. En el proceso de trabajo hay momentos de conflicto, por las razones que hemos señalado, y que no se eliminan, aunque sí se pueden canalizar. Y también hay momentos de cooperación, por cuanto el trabajo posibilita unos ingresos que quizá permiten tener una condición de vida, un status y un prestigio que la persona aprecia o da una satisfacción inherente a la propia ocupación. Por tanto el conflicto explica algunas cosas en las relaciones laborales, pero no lo explica todo, aunque en la concepción de los autores es un concepto central del proceso control-resistencia. Esto quiere decir que con las mismas condiciones salariales y de trabajo en una empresa pueden primar los momentos de cooperación o los momentos de conflicto, desde el punto de vista de la organización social del mismo, es decir,

desde el punto de vista de la práctica de los protagonistas.

Cabría subrayar, para acabar, algo muy importante: las técnicas utilizadas en la investigación. Los investigadores cuyo libro comentamos no son esclavos de una técnica determinada; las utilizan todas: análisis de documentación, ficheros, series estadísticas, entrevistas, cuestionarios. Pero, sobre todo, se fían menos de las opiniones que de los hechos; pasan meses observando el comportamiento de los diversos protagonistas en torno a diversas cuestiones y reflexionan sobre ese comportamiento. No dan por sentado que la vivencia del conflicto es la que señalan los entrevistados, sean trabajadores o directivos; lo que dicen es contrastado con comportamientos que tienen lugar en las más diversas circunstancias.

Es cierto que las horas de trabajo perdidas por huelgas, el número de personas que participan o las manifestaciones que tienen lugar en la calle son indicadores importantes de conflictividad social. Pero para entender las relaciones entre las personas en el proceso de trabajo es necesario descender a análisis más detallados y más cercanos al lugar en que se discute la forma en que se explicita el rendimiento del trabajo.

Faustino Miguélez Lobo

Colaboradores en este número

CESAREO R. AGUILERA DE PRAT es profesor de Ciencia Política en la Facultad de Derecho de la Universidad de Barcelona. Autor, entre otros libros, de *Gramsci y la vía nacional al socialismo* y *Temas de Ciencia Política*. Ha publicado diversos artículos en revistas especializadas sobre sistemas políticos, instituciones, partidos y pensamiento político.

FRANCISCO BOBILLO es profesor titular de Ciencia Política en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Ha publicado diversos libros y artículos de su especialidad.

JULIO CARABAÑA MORALES es profesor titular de Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Complutense de Madrid. Autor de *Educación, ocupación e ingresos en la España del siglo XX* y de otros trabajos sobre sociología de la educación y movilidad social, campo este último en el que trabaja actualmente.

JOAQUIM CASAL es sociólogo y licenciado en Ciencias Económicas. Profesor de Sociología de la Educación en la Universidad Autónoma de Barcelona. Colabora en las revistas *Entrejóvenes*, *Papers de Joventut* y *Papers de Sociologia*.

MARIANO FERNANDEZ ENGUITA es profesor titular de Sociología en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid. Ha publicado libros como: *Trabajo, escuela e ideología*, *Marxismo y sociología de la educación*, *Integrar o segregar*, *Reforma educativa, desigualdad social e inercia institucional* y *La escuela en el capitalismo democrático* y numerosos artículos de sociología en general y de educación y empleo. Director de la revista *Educación y Sociedad*.

GIORGIO FRANCHI es director del Centro para la Innovación y la Experimentación Educativa de Milán (C.I.S.E.M.). Entre sus obras destacan: *La riforma in Europa*, *Sistema d'istruzione e formazione professionale*, *L'istruzione come sistema* (próximamente se traducirá en castellano) y *Donne a Scuola*.

PAOLO GARONNA es profesor en la Universidad de Padua y trabaja sobre política de empleo y la problemática juvenil.

JUAN HERNANDEZ BRAVO es profesor titular de Ciencia Política y de la Administración en la Universidad de La Laguna, director del departamento de Derecho Constitucional de Ciencia Política y Sociología. Funcionario del Cuerpo Superior de Administradores Civiles del Estado (en la actualidad en excedencia voluntaria). Ha publicado diversos trabajos y se dedica regularmente a temas de com-

petencia electoral, teoría de partidos, sistemas electorales, nacionalismo, el modelo autonómico español, financiación de las autonomías y crisis del estado del bienestar.

HENRY M. LEVIN es director del Center for Educational Research de la Universidad de Stanford; economista y especialista en educación y empleo. Coautor con Martín Carnoy de *The limits of educational reform* y de *Schooling and work in the democratic State*, este libro a punto de aparecer en castellano.

JOSEP MARIA MASJOAN es profesor de Sociología de la Educación en la Escuela de Magisterio y de Teoría Sociológica en la Facultad de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona. Su especialidad es el tema de las actitudes sociales. Ha publicado tres libros sobre temas de educación en Cataluña.

GUSTAVO PALOMARES LERMA es doctor en Ciencias Políticas. Actualmente es profesor titular interino del departamento de Derecho Internacional Público y Relaciones Internacionales.

JORDI PLANAS es profesor de Sociología de la Educación en la Universidad Autónoma de Barcelona. Su especialidad son los temas de F.P., E.E.M.M. y C.E.E. Es coautor y editor de varias publicaciones sobre innovación tecnológica, educación y empleo. Actualmente está realizando una investigación sobre "Itinerarios de transición de la escuela a la vida adulta y laboral", en colaboración con Joaquim Casal y Josep Maria Masjoan.

RAMON RODRIGUEZ AGUILERA es licenciado en Historia Moderna, doctor en Filosofía y profesor titular interino en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Sevilla. Ha publicado algunos artículos sobre historia social de Andalucía. Se ocupa de temas de epistemología y filosofía de la historia, particularmente de la importancia que cobra la teoría de la acción en las actuales Ciencias Sociales.

JUAN DE DIOS RUANO GOMEZ es estudiante de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Ha realizado diversos trabajos sobre temas sociopolíticos relacionados con la juventud. En la actualidad prepara un proyecto de investigación sobre grupos políticos revolucionarios en España.

RUSSELL R. RUMBERGER es profesor de la Universidad de California en Santa Bárbara. Autor de *Overeducation in the U.S. labor market* y coeditor con Gerald Burke de *The future impact of technology on work and education*. Trabaja regularmente sobre problemas de empleo, cualificación del trabajo, organización de los procesos productivos, formación y educación.