

SAINSAULIEU, I. (2017): *Conflits et résistances au travail*. París: Presses de Sciences Po

Eguzki Urteaga¹

Ivan Sainsaulieu acaba de publicar su último libro titulado *Conflits et résistances au travail* en la colección *Contester* dirigida por Nonna Mayer de la editorial Presses de Sciences Po. Este catedrático de sociología en la Universidad de Lille, es investigador estatutario en el Centro Lilés de Estudios y de Investigaciones Sociológicas y Económicas (Clersé) e investigador asociado en el LASBO (Laboratorio de sociología), el CRAPUL (Centro de investigación sobre la acción política de la Universidad de Lausana) y el LAGAPE (Laboratorio de análisis de la gobernanza y de la acción pública en Europa) de la Universidad suiza. Además, ha sido profesor invitado en las Universidades de Lausana, París-Descartes, París-Ouest Nanterre y Friburgo. Sus temas de investigación giran en torno a una doble orientación en sociología política y en sociología del trabajo y de las organizaciones: 1) trabajo y sindicalismo, movilización y politización; 2) sanidad, hospitales, personal sanitario y cooperación interprofesional; 3) trabajo social, política social y vivienda social; e, 4) ingenieros e innovación tecnológica.

Autor de varios informes sobre el sentido político del trabajo, el hospital y sus actores, las reconfiguraciones del Estado social y los ingenieros, Sainsaulieu ha publicado numerosos artículos en revistas de prestigio internacional, tales como la *Revue française de sociologie*, *Current Sociology* o *L'Homme et la Société*. Entre sus obras más recientes, podemos citar *L'enracinement professionnel des opinions publiques* (2016), redactado junto con Muriel Surdez, Eric Zufferey, Fabrice Plomb y Francesca Poblia, o *Ingenieurs aujourd'hui* (2015).

En la introducción del presente libro, el autor constata que, en 2016, una serie de conflictos han tenido lugar en Francia. “Que sean exitosos o no, estos conflictos no dejan indiferente a la opinión [pública]” (p. 5). A veces, pueden ser molestos, “por ejemplo para los usuarios del transporte público, suscitando a menudo la incompreensión” de la ciudadanía. Pueden incluso generar una clara hostilidad, especialmente entre los trabajadores autónomos que critican los funcionarios privilegiados o los sindicatos politizados (p. 5). Al contrario, pueden generar cierta simpatía, sobre todo si son llevados a cabo por las categorías populares o si sus reivindicaciones aparecen como justas, como, por ejemplo, “la preservación del empleo, el nivel de los salarios o la [defensa] del Estado social” (p. 5). Sean exitosos o no, los conflictos sociales “juegan (...) un rol político, en razón de su posible repercusión en la opinión [pública], asociado a su [visibilidad] mediática” (p. 6). No en vano, esta temática es

¹ Universidad del País Vasco
eguzki.urteaga@ehu.eus

insuficientemente analizada y es a menudo ocultada, “a pesar de que el trabajo siga representado un hecho social fundamental” (p. 6).

Según Sainsaulieu, “la conflictividad laboral ha sido especialmente infravalorada” entre los años 1980 y 2000 (p. 6). Se trata de dos décadas marcadas por la moderación salarial y la escasa conflictividad, asociadas a una rehabilitación de la empresa, del mercado y del dinero (p. 6). En ese contexto, la fuerte movilización social de 1995 ha sido descrita como un movimiento arcaico que se opone a la modernización democrática (pp.6-7). No obstante, la tesis de la democratización pacífica se ha enfrentado al incremento de las desigualdades, “con su contingente de pobreza y de precariedad”, la reducción de los costes laborales y la contracción de las clases medias (p. 7). De hecho, la aparición de la violencia multiforme desmiente la idea de pacificación y aproxima la década 2005-2015 a los “años de plomo” posteriores al Mayo de 68 (p. 7-8). En efecto, “la violencia no se detiene a las puertas de la empresa. A las fronteras del trabajo legal prospera (...) la explotación salvaje, la del trabajo clandestino” (p. 8).

Paralelamente, una crítica del trabajo prospera en el debate público. Así, “numerosas investigaciones la han revisitado, desde la perspectiva clínica y psicociológica de la salud laboral” (p. 10). Ese interés renovado por el trabajo no se ha acompañado de una sociología de los conflictos laborales de una amplitud comparable, excepto algunas monografías sobre huelgas que intentan vincular la sociología del trabajo como la sociología de la movilización (p. 10). A su vez, el interés se ha centrado básicamente en la densidad de los conflictos (p. 10).

Como lo recuerda el autor, “el conflicto laboral ha hecho su entrada en la literatura [científica] como componente de la lucha de clases”, lo que ha podido conducir a hipostasiar el conflicto: “es un invariante estructural, un resorte dialéctico que expresa la defensa de intereses opuestos” (p. 11). Sin negar la existencia de una relación salarial entre el trabajo y el capital, la presente obra desea poner de manifiesto los conflictos laborales, “además de estudiar las interdependencias entre los lugares de trabajo y aquellos que están fuera del trabajo” (p. 12). Otra perspectiva consiste en analizar los conflictos laborales a partir de sus consecuencias y de su función institucional, dado que “sirve de compromiso negociado en el marco del diálogo social” (p. 12). En este caso, el conflicto social es atribuido a las centrales sindicales que precisan su significado. En otras palabras, “la acción colectiva se confunde con el (...) sindicalismo” (p. 13). Más recientemente, el conflicto social ha sido estudiado desde la subjetividad de los actores. Este enfoque “inscribe el conflicto en una actuación política, [resaltando] con finura los procesos conflictivos en una perspectiva comprensiva e interaccionista” (p. 13).

Sea cual sea la perspectiva elegida, la identificación del trabajo asalariado no es sencilla, dado que “depende de dimensiones materiales y morales, económicas y políticas, y sus fronteras son borrosas”, porque numerosos activos comparten con los asalariados subordinados múltiples aspectos (p. 14). Además, se enfrenta a una tensión entre el aumento de las coacciones y “la disminución de los tiempos y de los lugares de socialización, caldo de cultivo de la movilización contestataria” (p. 14). A todo ello se añade una precariedad creciente del empleo y de las condiciones de trabajo y una polarización social como consecuencia de una dualización del mercado laboral (pp.14-15). Simultáneamente, es preciso contemplar, a la vez, la diversidad de los actores y de los contextos. De hecho, “la socialización [laboral] es limitada y plural, en razón especialmente de la diversificación de los contratos laborales”

(p. 15). Por lo tanto, “las situaciones pueden tensionarse o distinguirse según los estatus, las generaciones, [el género] o las nacionalidades” (p. 15). Esto propicia el surgimiento repentino de protestas inesperadas fomentadas por trabajadores precarios o por cuadros (p. 15).

En este sentido, “una de las apuestas centrales de esta obra [consiste en] intentar ‘sociologizar’ la conflictividad laboral para [poner de manifiesto sus] configuraciones particulares” (p. 16). En esta óptica, el tema de la resistencia en el trabajo permite cubrir una variedad de situaciones. A nivel individual, “la resistencia reviste unas formas, éticas, deontológicas, profesionales y políticas, mientras que, a nivel colectivo, las resistencias dan lugar a unas luchas ofensivas o defensivas, reivindicativas o identitarias, vinculadas a [una finalidad] material [o] existencial, (...) en un marco profesional y jurídico” (pp.17-18). Y, si la conflictividad laboral no ha sido objeto de una atención renovada por parte de los sociólogos, “la huelga ha sido modelizada como repertorio de acción colectiva” (p. 18). De hecho, “si se ha modificado, el mundo laboral posindustrial no se ha pacificado y permanece bajo tensión, generando (...) una voluntad de defenderse, recurriendo al sindicato, [al tribunal de lo social], a las nuevas tecnologías, etc.” (p. 18).

Prosiguiendo su reflexión, Sainsaulieu observa que, “si la conflictividad señala cierta emancipación con respecto a las representaciones habituales, la mayoría de los conflictos encuentran su significado en los universos de trabajo concernidos, según una dimensión temporal individual y colectiva” (p. 21). El trabajo está atravesado por tres secuencias temporales esenciales: “los tiempos fuertes y los tiempos muertos de la acción colectiva, los hechos generacionales, y los puntos de inflexión de la [trayectoria] matrimonial y profesional de los individuos” (p. 21).

La presente obra invita tanto a una síntesis de trabajo como a un debate pluralista sobre “las perspectivas científicas y normativas en torno a la noción de conflictividad laboral” (p. 21). En ese sentido, el autor desea enriquecer el análisis del conflicto laboral a través de las nociones de resistencias y de conflictos. “Sociologizar el conflicto laboral conduce a identificar, a la vez, los modos de acción contestatarios en el trabajo y los contextos particulares que configuran estos modos de acción (...) y aclarar la relación entre conflictos laborales y representaciones políticas” (p. 22). Por lo cual, el libro se articula en torno a cinco configuraciones de resistencia y de conflicto laboral: 1) “los arquetipos de la huelga y de la huelga sindical” (p. 22); 2) la terciarización del trabajo plantea la cuestión de las “posibilidades de resistencia ante la precariedad y el rol conflictivo de la relación de servicio” (p. 22); 3) “la masificación de los empleos cualificados implica unas expectativas hacia el trabajo (...) que no están necesariamente satisfechas” (p. 23); 4) las modalidades de organización interna así como las dimensiones sociales transversales nutren conflictos más horizontales (p. 23); y, 5) estas experiencias laborales tienen consecuencias políticas, lo que implica interesarse por “el sentido político del trabajo” (p. 23).

En el primer capítulo, titulado “Huelgas y acción sindical”, Sainsaulieu recuerda que “el conflicto laboral pertenece inicialmente a la historia del movimiento obrero como dinámica de socialización y matriz del cambio social. La intensidad conflictiva, en el trabajo y fuera de él, ha [convertido] los obreros en clase [obrera]” (p. 25). En ese sentido, el declive de la huelga es asociado al papel del sindicalismo como actor central de la acción colectiva en el ámbito laboral (p. 25).

Históricamente, el conflicto social ha sido reducido al conflicto laboral y, este último, a la huelga (p. 26). “Según fuentes convergentes, la huelga ha declinado en

todas partes desde hace cuarenta o cincuenta años, tanto en Europa como en Estados Unidos”, lo que no excluye repuntes puntuales de la movilización (p. 26).

- Entre los factores objetivos de este debilitamiento se hallan “la masificación del desempleo y la debilidad del crecimiento; la individualización de las situaciones de trabajo, vía la flexibilidad y la precariedad de las trayectorias; la polarización del mercado laboral y de las normas de empleo (...); la competencia y la presión creciente a la productividad, que provoca el deterioro de las condiciones de trabajo; unos procesos de ‘medianización’ y de democratización que integran la franja superior” (p. 28).
- En cuanto a los factores subjetivos, se encuentran “el declive de las utopías de transformación social; medio siglo de [desafiliación sindical] continua (...); la ‘desobrerización’ de la izquierda en general y de los partidos comunistas [en particular]; la autolimitación de [las] reivindicaciones de los asalariados; [y], por último, las políticas neoliberales” (pp.28-29).

Al contrario, los factores favorables a la huelga son los factores macroeconómicos (tales como los ciclos económicos o el nivel de los salarios y del desempleo), el rol de las organizaciones así como el contexto institucional y político (p. 30). Más localmente, la conflictividad depende igualmente de la reunión de ciertas condiciones que favorecen “la disminución del complejo de inferioridad de los subordinados para darles, al contrario, el sentimiento de fuerza indispensable a la acción colectiva” (p. 31). Ese contexto local depende especialmente “del tamaño de las empresas (...), de la pertenencia o no al sector público, de la existencia de tradiciones conflictivas, de la presencia de militantes, del grado de feminización de las empresas (...) o de la tasa de precariedad del empleo” (p. 31). Los sectores más conflictivos son tradicionalmente “las industrias, las administraciones [públicas] y los bancos” (p. 31).

Como lo subraya Sainsaulieu, el trabajo constituye una actividad social particular, en primer lugar, por su dimensión económica. En segundo lugar, “esta actividad social está ampliamente codificada, anclada en una actividad productiva permanente, a la cual los trabajadores están (...) sometidos y que obedece a unas lógicas formales e informales, evolutivas pero omnipresentes” (pp.31-32). Si la huelga es menos frecuente, no se ha trivializado. “Inspira inquietud y no puede, por lo tanto, ser considerado como un puro instrumento de regulación social. Su dimensión eruptiva y simbólica persiste” (p. 32). No en vano, “las formas de la huelga no son infinitas”, ya que prevalecen la huelga salvaje, la huelga sobre la marcha o la huelga general que son habitualmente utilizadas en Estados Unidos, mientras que la huelga de celo, la huelga de bajo rendimiento o la huelga fría prevalecen en Francia (p. 33). A todo ello conviene añadir la “huelga por procuración” que conoce cierto éxito actualmente. Y, si “la existencia de micro-conflictos demuestra que las tensiones [laborales] no han desaparecido”, esto no indica una sustitución de la huelga por otras formas de acción colectiva (p. 35).

En Francia, nos dice el sociólogo galo, “el rol desempeñado por las organizaciones sindicales en la conflictividad laboral, y especialmente en las huelgas, se inscribe en una perspectiva dualista” sinónima de regulación versus movimiento social (p. 38). En el resto de Europa, en cambio, “el esquema dominante alude a diversas formas de negociación obligada vinculadas a la perspectiva histórica de elaboración de un derecho laboral europeo” (p. 38). En ambos casos, el análisis del papel con-

flictivo de las organizaciones sindicales pone de manifiesto una continuidad, “que tiende a confundir [las] organizaciones sindicales y [las] huelgas en los conceptos englobantes de acción colectiva, regulación social y movimiento social”, y una discontinuidad, “que insiste, al contrario, en los puntos de [desacuerdo] y las diferencias entre huelga y sindicalismo” (pp.38-39).

Por ejemplo, la función de expresividad abunda en el sentido de la continuidad, ya que la acción sindical tiene una dimensión moral al oponerse a la opresión y a la dominación (pp.39-40). A su vez, “existe cierta continuidad entre el colectivo de trabajo en el seno del taller (...) y el colectivo sindical, dado que el primero se convierte en sujeto gracias al segundo” (p. 40). Simultáneamente, los trabajos etnográficos, como los de Mischi (2016), muestran que “obreros y sindicalistas pertenecen al mismo mundo” (p. 40). Al contrario, la discontinuidad prevalece como consecuencia de la disociación de los intereses entre obreros tras la segmentación de los grupos profesionales (p. 41). A esta segmentación sociológica “se añade la crítica de la burocracia como [realidad] social autónoma” (p. 42). De hecho, desde el final de la Segunda Guerra Mundial, la inflación de las estructuras no ha parado de crecer a través de varios mecanismos: la gestión paritaria en el seno de instituciones como la Seguridad social; la restauración de la jerarquía en el seno de los sindicatos; el aumento del número de permanentes liberados y la disminución de las vocaciones militantes; el impacto del cúmulo de mandatos y de la negociación judicializada (p. 43).

Sainsaulieu indica que “pueden existir alineaciones coyunturales, es decir la construcción de un frente ante un adversario común” (p. 45). Por ejemplo, “el compromiso sindical en el conflicto francés de la primavera de 2016 ha tomado la forma de una coalición que permite una alineación interna y externa contra el proyecto de ley que afirma la preeminencia de los acuerdos de empresa sobre los convenios colectivos” (p. 46). Más allá de estas alineaciones coyunturales, “el debate sobre la articulación de las organizaciones con el movimiento social queda inacabado” (p. 46). Además, la actitud sindical hacia los asalariados es menos visible que “las rivalidades entre militantes. [De hecho], el recurso a la huelga está filtrado por unas estrategias de evitación de conflictos y de autocontrol sindical” (p. 47). La institucionalización se mide, por lo tanto, a través de estrategias nacionales, “vía una transacción entre dos relaciones necesarias del actor sindical con los asalariados y con la dirección” (p. 47).

En un contexto de fragmentación de los conflictos e incluso de individualización de las resistencias, “los militantes efectúan un paciente trabajo de construcción de la acción colectiva, de puesta en coherencia de una diversidad de motivos y de prácticas de compromiso” (p. 47). En esa labor, “a las desigualdades de reparto de habilidades militantes, se añaden aquellas debidas al posicionamiento jerárquico” (p. 48).

En el segundo capítulo, dedicado al conflicto posindustrial y terciario, Sainsaulieu observa que se han producido dos rupturas: la primera entre el movimiento obrero y los nuevos movimientos sociales y la segunda entre la precariedad y la lucha colectiva (p. 51). De hecho, “el movimiento obrero, como dinámica particular entre conflictividad laboral y cambio social, se ha debilitado en las democracias posindustriales” (p. 52). Las democracias occidentales, y especialmente la francesa, “pertenecen a una zona posindustrial avanzada, a predominancia ampliamente terciaria. (...) Entre los activos en empleo, el número de empleos supera, hoy en día, notablemente el de los obreros” (p. 54).

Actualmente, “las reivindicaciones materiales que aspiran a aumentar los salarios aparecen como secundarias con respecto a las aspiraciones a atenuar la inferioridad

social de la clase laboriosa, es decir el reconocimiento del derecho de las mujeres a afiliarse a un sindicato, la [construcción progresiva] de un sistema de convenios colectivos y la admisión de representantes de los trabajadores en las diferentes industrias” (p. 56). En ese sentido, “si las ocupaciones de fábricas varían fuertemente según los contextos históricos y las situaciones locales, tienen todas el mismo alcance simbólico, más o menos [claramente] asumido, de ataque, real o simulado, a la propiedad privada de los medios de producción” (p. 59). La represión posterior, que sea inmediata o diferida, da cuenta de ello. La ocupación tiende a aumentar la inquietud suscitada por la huelga (p. 59).

Los conflictos del sector servicios presentan ciertas particularidades, tales como el estatus, a menudo precario; la edad, frecuentemente joven; y los contrastes de cualificación entre los trabajadores del sector (p. 60). “La terciarización tiene como [primer] corolario el incremento de la dualización de los estatus de asalariados” (p. 61). Simultáneamente se hallan los autónomos, a menudo artesanos, “que combinan competencias técnicas y relacionales para ofrecer unos servicios” (p. 61). A su vez, la parte inferior de los empleados del sector servicios experimenta “un sentimiento de relegación. Esto demuestra que “la división creciente entre cualificados y no-cualificados [se sustituye] progresivamente a la distinción tradicional entre empleados y obreros” (p. 62). En general, la precariedad es poco propicia a la combatividad, ya que provoca, entre los que la padecen, un complejo de inferioridad y una falta de integración profesional que los conduce a la apatía (p. 63).

No en vano, si las nuevas categorías medias están mal insertadas profesionalmente, “sus dificultades sociales, compensadas por su nivel cultural, no las conducen siempre a la sumisión, dado que unas ideas y prácticas imaginativas conducen a la oposición de “nuevas subjetividades contestatarias” (p. 66).

Se añade a todo ello el hecho de que la defensa sindical del servicio público es una tradición francesa desde la Segunda Guerra Mundial. Es comprensible “el apego del sindicalismo y de los asalariados de ese sector que encarna, a la vez, la seguridad del estatus y la equidad del servicio prestado a la población. Se comprende también por qué esta defensa se ha convertido en más áspera e inquieta, a medida de la privatización o de la puesta en marcha de una gestión neoliberal” (p. 72). Frente al movimiento mundial de mercantilización y de privatización, emerge la noción de “bien común” como reivindicación social (p. 72) y modo de resistencia contra el capitalismo (p. 73). Estos combates tienen como objetivo “preservar el acceso a los recursos naturales” y pueden, según los contextos, “poner en movimiento a diferentes actores” (p. 73). Esta diversidad “subraya los retos de una apropiación popular frente a la defección de las autoridades competentes o al desvío privado de instituciones a vocación pública” (p. 73). Las movilizaciones a favor del bien común desembocan, a veces, “en formas duraderas de reinención del trabajo, en un marco cooperativo que descansa en unos principios autogestionarios, de rechazo de la delegación, de [cordialidad y] de respeto” (p. 73).

En el tercer capítulo, que se interesa por los directivos y cuadros en resistencia, el autor constata que estos profesionales sufren, a menudo, de no ejercer el trabajo que corresponde a su ideario profesional, “aquel por el cual han sido formados y preparados, a veces, desde hace tiempo” (p. 75). Esta insatisfacción en el trabajo se traduce, a veces, en reivindicaciones que no están, por ello, desprovistas de consideraciones materiales (p. 75). De hecho, numerosas profesiones están afectadas por la intensificación del trabajo. En ese contexto, se plantea la cuestión de si ese sufrimiento

puede generar una protesta y si esta identidad profesional puede ser movilizada en una acción colectiva (p. 76).

En la práctica, “los problemas de salud laboral provocan pocos conflictos”, como si desgastarse en el desempeño de su labor formara parte del trabajo (p. 76). Esto resulta de una tendencia psicológica a la culpabilización, “vía la inversión del efecto y de la causa” (p. 76). Corresponde también a una prohibición patronal implícita (p. 76). Para Sainsaulieu, “la escasa toma en consideración de la salud laboral obedece también a una estrategia. (...) Es igualmente un problema cultural, [ya que traduce] un complejo de clase: ser obrero es hacer un trabajo penoso, aceptado como un castigo por [el] fracaso escolar [experimentado]” (p. 77). En efecto, los entornos populares desarrollan una cultura que valoriza “la ausencia de queja y de defensa frente al deterioro de la salud asociado a su actividad” (p. 78). En cuanto a los cuadros, “quejarse equivale a traicionar la confianza depositada en ellos” (p. 78). Más ampliamente, “la aceptación del sufrimiento [está relacionado] con el clima social” (p. 78). Así, “el incremento de la crítica pública de la salud laboral puede influir en los comportamientos [así como] dar a conocer y legitimar ciertas quejas” (p. 78).

El autor constata que el descontento en el empleo se manifiesta a menudo después de varios años de actividad, en la medida en que el empleo se convierte en “el corazón de la identidad social” (p. 80). De hecho, la identidad social actúa como “un recurso o una disposición movilizable para defenderse. Acompaña a los que se comprometen y se realizan en la acción, jugando un papel de líder, de animador y de pasador” (pp.80-81). Resulta, por último, de la acción colectiva (p. 81). Es la temática “del empoderamiento o de la concienciación, del sentimiento de haber sido transformado (...) por la acción llevada a cabo” (pp.80-81). Existe un doble sentido de la identidad en la acción colectiva: por un lado, “un separatismo categorial o un neo-corporativismo reservado a una élite profesional”; y, por otro lado, “un movimiento dialéctico entre comunidades cerradas y un horizonte de emancipación colectiva” (p. 81).

Entre las motivaciones de los asalariados cualificados a la hora de movilizarse se hallan unas condiciones laborales poco halagüeñas sinónimas de flexibilidad de horarios y de salarios no acordes con sus aspiraciones. La movilización puede igualmente resultar de la búsqueda de reconocimiento y de la lucha contra el desprecio social (p. 82). Paralelamente, “la manipulación de la subjetividad por las nuevas organizaciones del trabajo provoca decepciones, frustraciones y resistencias” (p. 83). Algunos hablan incluso de desprofesionalización por el cuestionamiento de la movilidad, la autonomía y la regulación profesional (pp.83-84). No en vano, a menudo, los profesionales carecen de disponibilidad biográfica para poder movilizarse (p. 84). Pero, “hartazgo, frustración profesional y defensa del territorio no agotan los motivos de resistencia profesional” (p. 87). De hecho, si los agentes públicos pueden movilizarse contra su empleador para preservar la calidad del servicio, lo hacen en nombre de la defensa del interés general, como consecuencia de la legitimidad de las misiones de servicio público (p. 87).

Sainsaulieu constata que el número de cuadros ha aumentado notablemente hasta el punto de banalizarse en ciertos sectores como la banca. No obstante, no son asalariados como los demás (pp.89-90). Los cuadros, “especialmente del sector privado, están ampliamente implicados, cuerpo y alma, en el trabajo de control y de puesta en conformidad (...). Por lo tanto, están a priori más alejados de la protesta y muy próximos de la dirección” (p. 90). No obstante, “los cuadros intermedios pueden ha-

llarse contrariados”, ya que ciertas tensiones pueden surgir como consecuencia “de la polarización de su función entre violencia simbólica y apoyo social. Los [cuadros] de proximidad, para desempeñar plenamente su rol, deben construir una identidad profesional [polarizada]” (pp.90-91). Absorbidos por las tareas de información interna y de comunicación externa, “los cuadros de proximidad, en el marco de una gestión extravertida, [abandonan sus] lugares de trabajo. (...) Los DRH [también] tienden a adoptar una visión técnica de la gestión, basándose en instrumentos informáticos de vigilancia y de control, en detrimento de la negociación y de las relaciones interpersonales” (p. 93).

Pero, los cuadros rebeldes existen. Trabajan generalmente en una gran empresa, se encuentran en un momento clave de sus carreras profesionales y son poco visibles (p. 94). Estos cuadros intermedios están más sindicalizados que los asalariados subalternos, votan de manera creciente a favor de sindicatos no corporativos y pueden recurrir a movimientos sociales coordinados, sobre todo en la función pública (pp.94-95). La contestación colectiva de estos cuadros está más organizada, es menos manifiesta y es más rara que la de los demás asalariados. Si los cuadros están potencialmente más aislados que los asalariados ordinarios, están en mayor medida en una posición de liderazgo y, por lo tanto, de influencia (p. 95). Su protesta puede surgir del rechazo de una mutación forzosa o de una promoción considerada desvalorizante. Puede igualmente resultar de una subcultura o de la oposición a una nueva lógica organizativa (p. 95).

Esta rebelión toma a menudo la forma de una semi-contestación, dado que sus reivindicaciones se inscriben en una lógica de mejora de la gestión a la que toma parte. Recurre a la diplomacia y evita cuestionar frontalmente la dirección (p. 96). “Su crítica tiene un alcance menos ideológico que la acción militante, sindical o política, y [se centra en mayor medida] en elementos de gestión de los recursos humanos o de los negocios en la empresa” (p. 96). La rebelión del cuadro acontece habitualmente “después de un periodo de socialización laboral” que coincide con la importancia tomada en su vida por la vida exterior al trabajo y la voluntad de compatibilizar la carrera profesional con la vida familiar (p. 96). El enfado se enraíza “en una crítica razonada de la organización del trabajo y, especialmente, de los efectos de una gestión demasiado impersonal que ignora las dificultades de la vida privada o de las condiciones reales del trabajo efectivo” (p. 97). En cualquier caso, “la revuelta depende de las predisposiciones individuales a rebelarse, del tipo de trayectoria y de [la] socialización familiar” (p. 97).

En el cuarto capítulo, centrado en la discordia en el trabajo, el investigador galo observa que numerosos conflictos interpersonales, de carácter horizontal, afectan la vida laboral: “conflictos de personas, afectivos, culturales, de opinión, de poder o de interés”, que no están orientados hacia la autoridad superior” (p. 101).

Para realizar una tipología de los conflictos laborales, nos dice al autor, es preciso privilegiar un enfoque pluralista de las lógicas organizativas, inspirándose en las teorizaciones sucesivas de Henry Mintzberg (1998) y Renaud Sainsaulieu (2014) (p. 109). Según el sociólogo galo, “el modelo cultural de los mundos sociales de la empresa presenta una triple ventaja: permite evitar la lista interminable de todos los males organizativos generadores de conflictos, fundarse en una enorme base [de datos empíricos] y capitalizar las aportaciones clásicas” (p. 109). Así, “los mundos de la dominación, de la burocracia, de la comunidad y de la profesión tienen, a la vez, exigencias específicas (...) y una conflictividad típica” (p. 109). Por ejemplo,

“la huelga sobre la marcha, que acontece sin prevenir, es típica del mundo de la dominación taylorista” (p. 110). A menudo, los sabotajes tienen lugar en ese contexto (p. 110). Por contraste, “el recurso a las huelgas con aviso previo aluden, [en mayor medida], a los universos regulados por la burocracia estatal, donde el rol de los sindicatos está tradicionalmente reconocido, vía diversas instancias” (p. 111).

Según Sainsaulieu, “el origen, la configuración e incluso la instrumentalización de los conflictos no proviene únicamente de la organización del trabajo” (p. 115). De hecho, múltiples desigualdades y discriminaciones pueden tener repercusiones sobre el trabajo, tales como “el género, la orientación sexual, la edad, el origen social [o] el origen étnico” (p. 115). Así, la resistencia a las discriminaciones sociales es difícil, ya que “la interiorización de los prejuicios, incluso por las víctimas, favorece la integración a un grupo o a un orden social” (p. 115). En este caso, resistir es “un acto transgresor, dado que el derecho se enfrenta a unas relaciones sociales desiguales” (p. 115).

En Francia, por ejemplo, el racismo tiene un estatus particular, ya que, “si unas políticas sociales han podido limitar las desigualdades sociales y étnicas, es en razón de un prisma republicano que impide, simultáneamente, sacarlo plenamente a la luz” (p. 116). La dificultad para explicar el rechazo resulta “de la dificultad para nombrarlo” (p. 116). En 2016, “la discriminación en el empleo representa un tal coste económico (...) que los poderes públicos toman medidas para favorecer la diversidad [étnica] en las empresas” (p. 118). Pero, el auge de las desigualdades sociales convierte en poco operantes [las] políticas centradas en [la] diversidad cultural” (p. 118). Si el empleo de la mano de obra inmigrante, esencialmente sin papales, “es un componente estructural del doble mercado laboral, el racismo es también un componente de la organización del trabajo” (p. 119). Así, “la discriminación racial en la construcción es evidente por la relación entre antigüedad y promoción según la nacionalidad” (p. 119).

Con el paso de una inmigración provisional de trabajo a una inmigración de población, “la problemática de la inmigración cambia con la generación: de político-económica se convierte en económico-política, en lugar de [desaparecer] con la naturalización de los hijos provenientes de la inmigración (p. 121). Fundamentalmente, “la diversidad de las discriminaciones plantea tres problemas: la naturaleza de la vivencia, la jerarquización de las causas y la conducta de la resistencia” (p. 123). La cuestión del racismo se complejiza más aún cuando se analiza desde el punto de vista de la subjetividad, ya que “la víctima conoce los rasgos objetivos del racismo y lo ha experimentado” (p. 123).

En el quinto capítulo, titulado “el anclaje político del trabajo”, Sainsaulieu indica que “las divisiones políticas tradicionales en el trabajo están vinculadas con las posiciones de clase y con las afiliaciones a la izquierda y a la derecha que resultan de ello. El debilitamiento del paradigma industrial (...) así como la multiplicación de las corrientes identitarias, que expresan un distanciamiento pronunciado hacia unos intereses socioeconómicos vinculados con el mundo del trabajo, refuerzan la impresión de descompartimentación entre trabajo y política” (p. 130).

Hoy en día, nos dice el sociólogo galo, “las representaciones políticas han estado y siguen estando marcadas por la pertenencia a posiciones sociales” (p. 131). En el caso de las categorías populares, su condición se caracteriza por “un estatus social y profesional bajo, una pequeña renta económica y un escasa [dotación en] capital cultural” (p. 130). En ese contexto, la acción colectiva de las diferentes categorías

sociales conlleva “un aprendizaje acelerado y condensado de las reglas del juego institucional y unas polarizaciones presentes” (p. 131). Los líderes de la movilización inciden en la conciencia colectiva, aunque sea de manera diferente. De hecho, buscando elevar el nivel de motivación, “contribuyen a una dinámica participativa, de responsabilización y de unificación” (p. 133), sabiendo que la conciencia tiene un componente interno y un componente externo que interactúan entre sí. “Sus componentes actuales son más morales que políticos” (p. 135).

En el apartado de conclusiones, dedicado a la dinámica del conflicto laboral, Sainsaulieu recuerda que el conflicto laboral se analiza a partir de “una doble contextualización global y local. Se inscribe en una nueva división mundial del trabajo que no escapa a las transformaciones globales de las clases y del asalariado: puesta en competencia, diferenciación social, mercado laboral dual, migraciones, terciarización, individualización y flexibilidad laboral” (p. 151). Resulta de todo ello “una disociación de las opresiones vividas, de clase, de género (...) y de raza” (p. 151). De la misma forma, la relación a la política se divide entre la izquierda y la derecha así como la relación ordinaria a la política que se caracteriza por la alternancia de periodos “calientes” y “fríos” (p. 151).

Estos movimientos de disociación implican situar “los conflictos en mundos específicos, (...) lo que permite identificar unos elementos de estructuración de los conflictos: bajada de la combatividad obrera pero resistencia de bastiones influyentes, lucha (...) contra la precariedad, (...) defensa del territorio y frustración relativa de los profesionales, contestación individual de los cuadros, lógicas organizativas, burocráticas o comunitarias, etc.” (p. 152). El tránsito hacia el conflicto pasa igualmente por factores subjetivos, sabiendo que “la vivencia de los asalariados varía según su socialización primaria y su trayectoria profesional o matrimonial” (p. 152). “La diferenciación social a la obra en la mundialización produce una contestación proteiforme, a veces multisectorial, pero siempre tributaria de una socialización particular, antes del trabajo, en el trabajo y fuera de él” (p. 152). Si el sentido de la conflictividad varía en función de los contextos, “la continuidad de la reflexión está garantizada por su inscripción, directa o indirecta, en el mundo laboral” (p. 154).

Al término de la lectura de *Conflicts et résistances au travail*, es obvio reconocer su carácter saludable, ya que conduce a revalorizar la magnitud e influencia de los conflictos laborales en la vida social, y no únicamente en términos de densidad y frecuencia. A su vez, en la continuidad de Mintzberg y Sainsaulieu, muestra la pertinencia empírica de la teoría de “los mundos sociales de la empresa” (Sainsaulieu, Uhalde y Osty, 2007) a la hora de categorizar los conflictos sociales en el mundo del trabajo. Para llegar a esta conclusión, hace un repaso pormenorizado de la literatura científica en esta materia y no duda en recurrir a tablas y gráficos para fundamentar e ilustrar sus tesis. El autor inserta igualmente unos cuadros que profundizan un aspecto específico del objeto de estudio, como por ejemplo “el alcance político, mediático y simbólico de la huelga” o la condición de los empleados culturales que oscila entre precariedad y frustración profesional. No en vano, de cara a matizar la valoración positiva que merece esta obra, se echa en falta un mayor desarrollo de la tipología de los mundos sociales de la empresa y del tipo de conflicto social correspondiente a cada uno. A su vez, ciertos apartados del libro realizan un mero repaso de la literatura científica sobre el tema sin aportar nada nuevo.

En cualquier caso, la lectura de este libro se antoja ineludible para mejorar nuestra comprensión de los conflictos y resistencias laborales.

Bibliografía

- Mintzberg, H. (1998): *Structure et dynamique des organisations*. París: Editions d'organisation.
- Mischi, J. (2016): *Le Bourg et l'atelier. Sociologie du combat syndical*. Marseille: Agone.
- Sainsaulieu, R. (2014): *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*. París: Presses de Sciences Po.
- Sainsaulieu, R., Uhalde, M. y Osty, F. (2007): *Les mondes sociaux de l'entreprise. Penser le développement des organisations*. París: La Découverte.
- Sainsaulieu, I. y Vinck, D. (2015): *Ingénieur aujourd'hui*. Lausanne: Presses Universitaires Romandes.
- Sainsaulieu, I., Surdez, M., Zufferey, E., Plomb, F. y Poggia, F. (2016): *L'enracinement professionnel des opinions publiques. Enquête auprès d'agriculteurs, d'ingénieurs et de directeurs de ressources humaines exerçant en Suisse*. Zurich: Seismo.