

ARTÍCULO

TEORÍAS ANALÍTICAS E INTERPRETATIVAS SOBRE EL CONFLICTO EN EL CENTRO DE TRABAJO.

Analytical and Interpretive Theories on Workplace Conflict.

Analizaj kaj interpretaj teorioj pri konflikto ĉe la laborloko.

José Gil Rivero (*Universidad de Sevilla*).

Recibido: 9/08/2012. Aceptado: 25/09/2012.

Resumen: El lugar donde se materializa el trabajo asalariado constituye un espacio clave de manifestación del conflicto. Son diversos los enfoques de la sociología sobre el conflicto en el centro de trabajo. Entre ellos cabe destacar las perspectivas unitaristas, pluralistas, radical, neomarxista y materialista. Algunos autores constatan la transformación del conflicto laboral –resultado, entre otros factores, de los profundos cambios estructurales de los procesos productivos, de las modificaciones de los mercados de trabajo o de la incidencia de las dinámicas globalizadoras-. En este sentido, se advierte un declive del conflicto tradicional y un resurgimiento del conflicto anómico. El discurso neoliberal dominante presenta el conflicto laboral como un fenómeno decadente, un obstáculo para la creación de empleo; de este modo, se promueve su deslegitimación y punición.

Abstract: *The place where salaried work materializes is a key space in the manifestation of conflict. Sociology has several ways to focus on workplace conflicts, including unitarist, pluralist, radical, neo-Marxist and materialist. Some authors recognize the transformation of labor conflict, the result, among other factor, of the profound structural changes in productive processes, modifications in the job market and the incidence of globalizing dynamics. A decline in traditional conflict and a resurgence in anomic conflict has been noticed. The dominant neoliberal discourse presents labor conflict as a decadent phenomenon, a barrier to job creation and thus can delegitimize and punish it.*

Resumo: *La ejo kie materiigas la salajrata laboro konstituas ŝlosilan spacon kie manifestigas konflikto. Diversas la fokusoj de sociologio pri konfliktoj en la laborloko. Inter tiuj elstaras la vidpunktoj unuigisma, plurisma, radikala, novmarksisma kaj materiisma. Kelkaj fakuloj konstatas la transformon de la laborkonflikto – rezulte, inter aliaj faktoroj, de la markataj strukturaj ŝanĝoj de la produktaj procezoj, de la modifoj ĉe la labormerkatoj aŭ de la influo de la tutmondaj movofortoj -. Tiusence oni konstatas subigon de la tradicia konflikto kaj reapero de la sennoma konflikto. La hegemonia novliberala parolmaniero prezentas la laborkonflikton kiel dekadencia fenomeno, nome barilo kontraŭ la kreado de dungeco; tiel oni helpas ties senlegitimadon kaj punadon.*

Palabras Clave: conflicto laboral, perspectivas analíticas e interpretativas (unitarista, pluralista, radical, neomarxista, materialista), conflicto latente, conflicto manifiesto, poder e intereses, explotación, negociación del esfuerzo, degradación del trabajo, control jerárquico, estrategias de control, organización hegemónica del trabajo, declive del conflicto laboral tradicional, terciarización del conflicto, desinstitucionalización del conflicto, atomización del conflicto.

Key words: labor conflict, analytical and interpretative perspectives (unitarist, pluralist, radical, neo-Marxist, materialist), latent conflict, manifest conflict, power and interests, exploitation, effort negotiation, labor degradation, hierarchical control, control strategies, hegemonic organization of work, decline in traditional labor conflict, conflict outsourcing, conflict deinstitutionalization, conflict fragmentation.

Ĝlosilaj vortoj: Laborkonflikto, analizaj kaj interpretaj vidpunktoj (unuisma, plurisma, radikala, novmarksisma, materiisma), kaŝkonflikto, evidenta konflikto, povo kaj interesoj, espluatado, penonegocado, labordegradado, hierarkia kontrolo, kontrolstrategioj, hegemonia organizado de la laboro, subigo de la tradicia laborkonflikto, triarangigo de konflikto, malinstituciigo de konflikto, atomigo de konflikto.

INTRODUCCIÓN

El centro de trabajo constituye un escenario fundamental de manifestación y expresión del conflicto social en el capitalismo. Las pretensiones del capital de subordinar la voluntad de los trabajadores a fin de asegurarse la generación del plusvalor dan lugar al antagonismo de las fuerzas del trabajo. Si bien el carácter capitalista de la dirección y supervisión del proceso laboral procura la subsunción real del trabajo, existe la posibilidad de que los productores retengan energía para sí, presionando en sentido contrario al del capitalista (Lebowitz, 2005, 140). Los trabajadores crean sus propias relaciones en el seno de la producción, adquieren conciencia de su unidad como productores y de su poder contra el capital, al cual se enfrentan. Se trata de un proceso de resistencia que el capital intenta superar valiéndose de dispositivos de reestructuración del proceso productivo. Esto supone afirmar que el conflicto laboral es estructural e inmanente en las economías de mercado y que se incardina dentro de la lucha de clases.

Sin embargo, este planteamiento no es compartido por los distintos enfoques de las relaciones industriales. No podemos olvidar que estos enfoques son ideologías y perspectivas analíticas a la vez, de ahí que lo que en muchas ocasiones se quiere presentar como conclusiones empíricas no dejan de ser aplicaciones o derivaciones de determinados postulados o proposiciones ideológicas. Los enfoques de la sociología sobre el conflicto de trabajo son de una gran diversidad. Por nuestra parte, en las páginas que siguen centraremos la atención en cinco grandes pers-

pectivas: 1) el enfoque unitario, que preconiza la armonía en las relaciones industriales; 2) el planteamiento pluralista, que admite la existencia de intereses organizados y contrapuestos; 3) el enfoque radical, que subraya la incapacidad de las instituciones para encauzar el conflicto laboral; 4) la perspectiva neomarxista, interesada en el análisis de lo que acontece en el proceso de producción; y 5) la teoría materialista del conflicto laboral de Paul K. Edwards, cuyos postulados son fronterizos tanto con las posiciones radicales como con las neomarxistas.

EL ENFOQUE UNITARIO O LA ARMONÍA EN LAS RELACIONES INDUSTRIALES

El enfoque unitarista-consensualista considera que el sistema de relaciones industriales funciona de manera autónoma e independiente de los sistemas económico y político. Funcionalidad que es posible merced a la existencia de un consenso de valores entre los actores, de una ideología compartida y de una convergencia de intereses cuya finalidad es mantener el sistema productivo y poder participar en las ventajas de tipo económico y social que la sociedad capitalista genera (Dithurbide, 1999, 158-159). Edwards (1990) señala el rasgo distintivo de esta perspectiva:

El enfoque unitario se caracteriza por la opinión de que las organizaciones de trabajo son organismos unificados en los que todos comparten los mismos objetivos (Edwards, 1990,3).

Dithurbide (1999) recuerda que el enfoque funcionalista de las relaciones industriales es resultado del proceso social global desarrollado tras la segunda posguerra que propició un modelo de sociedad integrada; coincidiendo con el auge de la tesis del fin de las ideologías, que anunciaba que el capitalismo liberal había superado sus contradicciones y que solo era necesario mejorar los fallos que tenía el mercado en la asignación de los recursos. En este contexto, los enfrentamientos en el campo ideológico y político fueron desplazados por políticas pragmáticas, lo que dio lugar a la desradicalización de la lucha de clases y a la despolitización y declive del conflicto industrial; o lo que es lo mismo, a la institucionalización del conflicto industrial:

Las huelgas se convertirían así en un fenómeno transitorio dentro del proceso de negociación, cuya función se reduce a llamar la atención sobre los puntos débiles del sistema de regulación de las relaciones industriales, actuando como una especie de válvula de escape (de la tensión y presión) y de seguridad para el mantenimiento del equilibrio general del sistema. Por consiguiente, la conflictividad laboral sería cada vez más controlada y regulada sindical y patronalmente (Dithurbide, 1999, 163).

Situados en la concepción que el enfoque unitarista-consensulista tiene del centro de trabajo, cabe señalar que en el modelo unitarista la empresa es concebida como un sistema que procesa *inputs* (o factores de producción) para la generación de determinados *outputs* (o resultados) que son necesarios para el sistema social más amplio; que la organización económica está configurada por un sistema jerarquizado de roles, donde el papel de cada miembro contribuye al desarrollo equilibrado del sistema; o que la empresa es pensada como un grupo unificado, que posee un sistema institucionalizado de valores, donde existe armonía de intereses y colaboración voluntaria entre las partes. Conviene precisar, no obstante, que a pesar de la pretendida armonía, el empresario es sabedor de que la empresa no es un todo compacto, por lo que se hace imprescindible asegurar la cooperación de los miembros para conseguir el fin que los unifica:

Para ello la autoridad debe actuar también como elemento ideológico de persuasión a los trabajadores para que acepten las medidas (flexibilidad numérica, horaria, normativa, geográfica y otras) consideradas necesarias por la



Lám. 1 Boicot a las elecciones sindicales, Madrid, 1980. Fuente: Cien imágenes para un centenario CNT (1910-2010).

dirección para mantener su competencia en el mercado (Dithurbide, 1999, 164).

La autoridad se presenta como natural, inevitable y legítima; está justificada por la necesidad técnica: existe una sola fuente legítima de poder. El sindicato, por consiguiente, es percibido como un elemento que cuestiona y amenaza la unidad de la organización económica y con ello el libre ejercicio de la actividad empresarial. De este modo, el conflicto se entiende como innecesario y transitorio; es el resultado de la falta de información y comunicación en el interior de la organización. La huelga, por tanto, constituye un escenario en el que todas las partes afectadas pierden.

Un ejemplo de enfoque unitarista-consensulista lo constituye la Escuela de Relaciones Humanas, que se expandió desde los años treinta hasta finales de los cincuenta del siglo pasado, cuya finalidad era reducir la conflictividad laboral y aumentar la productividad (Köhler y Martín, 2005, 107). Para esta Escuela, la incorrecta organización y la actitud inadecuada de la dirección empresarial dificultan alcanzar la plena integración de los trabajadores con los objetivos generales de la empresa y genera una situación de conflicto. Por consiguiente, el cambio de actitud de la dirección y la buena comunicación interna favorecerán la integración de los intereses de las partes y evitarán los escenarios de conflicto. Köhler y Martín (2005, 106) resumen las características de esta perspectiva: 1) consideración del conflicto como una cuestión patológica o disfuncional y externo a la empresa (capital y

trabajo constituyen una unidad compartida de intereses en el interior de la organización económica); 2) las relaciones humanas en la empresa se presentan como una alternativa al sindicalismo: la gestión empresarial puede contribuir a la unificación de los intereses propiciando la comunicación fluida, el diálogo de los mandos intermedios con los productores, la implicación en el trabajo, el reparto de beneficios e incentivos; y 3) los grupos informales de trabajo pueden complementar los vacíos y las deficiencias de la organización jerárquica y formal de la empresa.

El enfoque unitarista-consensualista presenta una serie de deficiencias. Desde un punto de vista teórico, la explicación que ofrece esta perspectiva es considerada simplista, toda vez que no se corresponde con la situación real de las relaciones que se dan entre capital y trabajo en los centros de producción. Se trata de una descripción normativa –y, por tanto, con una gran impronta ideológica–, desconectada de la realidad laboral. Dithurbide (1999, 166-168) apunta un conjunto de limitaciones de la posición unitarista. Así, pone en cuestión la visión orgánica de que los actores sociales sean considerados como roles vacíos y que únicamente representen funciones dentro de un sistema que los trasciende. Percepción que conlleva eliminar tanto las condiciones objetivas como subjetivas de los referidos actores; es decir, rechazar la posibilidad práctica de la actuación sindical para transformar la realidad. Por otra parte, los enfoques unitaristas niegan el fundamento del conflicto laboral, al afirmar que existe una ideología que es compartida por los actores de las relaciones industriales y la sociedad en general. Esta perspectiva despolitiza el conflicto industrial; no se trata de un problema estructural derivado del modo de propiedad y control de los medios de producción sino de una dificultad de carácter técnico, organizacional o de ajuste. Asimismo, en los enfoques unitaristas el conflicto se entiende como un fenómeno de carácter individual, secundario y marginal; se trata de una desviación patológica, que requiere la mediación psicológica. Dithurbide (1999) nos deja la siguiente constatación empírica que contradice los planteamientos funcionalistas:

A finales de los años sesenta y principios de los setenta, se producen luchas obreras no siempre promovidas por las organizaciones sindicales, conflictos «no oficiales» resultado en muchos casos de protestas espontáneas de los trabajadores y sus representantes en el lugar de trabajo, fenómenos que pusieron de manifiesto los límites del

tradicional análisis funcionalista-evolucionista [...] La huelga no «ha pasado de moda» [...] La conflictividad cambia sus dimensiones y sus formas de expresión, pero en sentido contrario al apuntado por Dunlop y Kerr, no hacia una mayor formalización de las protestas y su control por los sindicatos, sino hacia un período de enfrentamientos precisamente contra los efectos producido por el proceso de institucionalización de las relaciones industriales (Dithurbide, 1999, 169).

Köhler y Martín (2005) también encuentran puntos críticos en la visión unitarista y conservadora. Así, este planteamiento: 1) no concibe el conflicto como una característica de las relaciones laborales y no explica la generación de los pactos o acuerdos que se producen entre las partes que intervienen; 2) no tiene en cuenta la estructura económica, no considera la vinculación entre desigualdad de poder y de clase y conflicto; y 3) no explica la función del sindicato como organización de los trabajadores en el interior y exterior de la empresa. Los autores mencionados constatan las limitaciones del enfoque unitarista representado por la Escuela de Relaciones Humanas; sin embargo, reconocen también sus aportaciones:

A tenor de estas dificultades teóricas no debe extrañar su fracaso, en tanto que carece de un marco teórico y conceptual solvente para ir más allá de las explicaciones de nivel micro. Con todo, esta perspectiva de análisis abrió las puertas a la psicología como disciplina académica aplicada a la organización del trabajo y de la empresa, descubrió la importancia de los grupos informales en el trabajo y puso de relieve la existencia de importantes áreas de cooperación en las relaciones industriales en el centro de trabajo. Posteriormente, en los años ochenta, autores marxistas como Burawoy [...] han vuelto a considerar los aportes de esta escuela para tratar de explicar el consentimiento en los mecanismos de control en el trabajo y las prácticas de cooperación que han pasado desapercibidas en los análisis marxistas (Köhler y Martín, 2005, 108).

EL ENFOQUE PLURALISTA O EL CHOQUE DE INTERESES ORGANIZADOS

El enfoque pluralista –de gran vinculación con la Escuela de Oxford– surge como una reacción al proceso de centralización del poder estatal que se estaba gestando



Lám. 2. Piquete de CNT, Huelga General 14N. Foto: Carlos Martín (Homer).

en las sociedades industriales desarrolladas después de la Segunda Guerra Mundial. De esta forma, se propone una nueva distribución del poder en la sociedad –la distribución funcional–, según la cual la función económica debe confiarse a las asociaciones representativas de los distintos intereses económicos; esto de manera autónoma con respecto al poder del Estado. Este pasa a ser un grupo más, si bien dispone de mayor poder para garantizar el libre juego de los intereses organizados y ocuparse de los intereses no organizados ni organizables con la finalidad de promover y mantener el consenso social (Dithurbide, 1999, 170).

Köhler y Martín (2005, 109-110) recuerdan que este enfoque tiene un tono jurista, toda vez que centra su atención en cuestiones normativas. Señalan que, desde el punto de vista teórico, la perspectiva pluralista hunde sus raíces en el funcionalismo de Durkheim y que en ella se pueden encontrar determinados principios de la economía moral. Así, para estos autores, las principales aportaciones teóricas de la Escuela de Oxford pueden sintetizarse en seis enunciados: 1) existe un imperativo moral como obligación a comprometerse en la negociación, en la limitación del poder de las partes y en limitar el poder del Estado; 2) se concibe la negociación colectiva como un método que permite la formulación de normas y reglamentos de las sociedades modernas, democráticas y pluralistas; 3) la negociación colectiva se piensa como un procedimiento de participación asociado a la idea de democracia industrial, a la par que un método dinámico de adaptación de las instituciones sociales y de las empresas a un entorno cambiante; 4) se postula la libertad de

acción de los grupos de intereses y la corrección de la asimetría de poder entre capital y trabajo; 5) se procuran los medios y procedimientos que garantizan la libertad y el contrapeso de poderes; y 6) se subraya la importancia de la ética y la moral laicas como una condición necesaria para conseguir la cohesión social.

Por su parte, Dithurbide (1999, 171-173) apunta tres características fundamentales del enfoque pluralista: 1) insistencia en la centralidad de la negociación colectiva como forma de regulación y reequilibrio de las relaciones del empleo en las democracias; 2) aceptación de que los intereses de los trabajadores y empresarios son divergentes y que, por consiguiente, existe conflicto, que es entendido como un fenómeno colectivo, endógeno, inevitable y natural que puede ser canalizado institucionalmente; y 3) consideración de que el conflicto tiene su origen en el choque de organizaciones (sindicatos, empresarios) que poseen su propia fuente de poder y autoridad.

En la empresa pluralista, estos principios se traducen en lo que se ha venido en denominar constitucionalismo industrial; esto es, el reconocimiento de una serie de derechos fundamentales de los trabajadores (derecho a la sindicación, de expresión, de huelga, etc.), concibiéndose la empresa como un equilibrio político inestable donde se enfrentan intereses en conflicto. Ahora la empresa es percibida como una coalición de grupos de intereses dirigida por un *management* que procura atender a todas las partes (trabajadores, accionistas, consumidores, comunidad, interés nacional) y mantener el equilibrio entre las demandas, en ocasiones divergentes y contrapuestas de los participantes, y en la que tiene cabida la acción sindical como una institución de interlocución social:

En este panorama, los sindicatos pueden considerarse como una institución normal de las sociedades capitalistas, cuya función sería la de actuar como elemento corrector frente a los fallos que genera el mercado, orientando a garantizar una mejor situación de los asalariados. Dejan de ser vistos como enemigos en la empresa, serán considerados los representantes legítimos de los trabajadores y los interlocutores válidos, que tienen la función de canalizar los conflictos (...) Los trabajadores y los sindicatos definen sus intereses y objetivos de forma muy restrictiva en función de su inmediata eficacia y para no entrar en conflicto con los principios básicos del sistema capitalista.

El sindicato asume normalmente la tarea de disciplinar a los trabajadores cuando la dirección de la empresa no puede hacerlo; actúa como control social (Dithurbide, 1999, 174-175).

De la misma manera que acontecía con el enfoque unitario, la perspectiva pluralista también presenta debilidades. Se le acusa de que no analiza las bases y la naturaleza del conflicto; de que no explica los procesos complejos del conflicto, esto es, las fuentes de poder; de que se desentiende de los conflictos cotidianos e informales que afectan a los trabajadores; de que no aborda otras formas de presión sistemáticas que impiden los recursos de presión; de que únicamente se centra en la conflictividad generada en el proceso de negociación formal y colectiva entre organizaciones formalmente definidas; o de que solo valora las formas institucionalizadas de limitar el conflicto; o de infravalorar el grado de implicación del Estado en las relaciones industriales. Köhler y Martín (2005), en alusión a la Escuela de Oxford, resumen las críticas en dos cuestiones básicas:

La primera es el excesivo énfasis en la idea de estabilidad y contención del conflicto a través de las normas, obviando los procesos a través de los cuales se genera el conflicto. La segunda crítica se ha referido al excesivo apego a las normas de procedimiento, mientras que ha relegado a un segundo plano temas como el control del trabajo y la subordinación de este al capital y a los derechos de propiedad (Köhler y Martín 2005, 110).

Por su parte, Dithurbide (1999) se refiere a la confusión entre igualdad lógica e igualdad sociológica como una de las mayores limitaciones de los planteamientos pluralistas:

La igualdad lógica se confunde con la igualdad sociológica, al igualar lo desigual. Esto es posible a partir de la neutralización del conflicto de clase, presentándolo como simple conflicto de intereses agregados y externos que refleja la desigualdad institucionalizada. El problema surge cuando no se tienen en cuenta las distintas posiciones de los actores, históricamente determinadas en el sistema económico, sus distintas capacidades de poder y, por tanto, su capacidad de incidencia política, tanto en el proceso de trabajo como en el resto de la sociedad. El capital, al tener más poder, impondrá las condiciones concretas y las normas que aseguren dicho proceso, y los



Lám. 3 Piquete de CNT en Mercadona. Foto: Carlos Martín (Homer).

sindicatos, a pesar de imponer sus condiciones, terminarán aceptando las reglas del juego «democrático» (Dithurbide, 1999, 176).

EL ENFOQUE RADICAL O LOS CONCEPTOS DE PODER E INTERESES, EXPLOTACIÓN Y NEGOCIACIÓN DEL ESFUERZO

En ocasiones, resulta difícil establecer una línea de demarcación clara entre los modelos teóricos de carácter neomarxistas y los enfoques radicales. En este sentido, Edwards (1990) señala que la diferencia entre los planteamientos radicales y los marxistas son de carácter metodológico más que de tipo conceptual. Puede decirse que el radicalismo procura una explicación material o sociológica del conflicto laboral en la realidad misma del trabajo y que analiza las formas concretas en que el conflicto laboral se expresa en la práctica. Para la perspectiva radical, las instituciones son incapaces de encauzar el conflicto, toda vez que determinadas fuentes del conflicto laboral están al margen del marco de las relaciones institucionales.

Siguiendo a Edwards (1990), las aportaciones que el planteamiento radical efectúa sobre el análisis del conflicto laboral pueden sintetizarse de la siguiente forma: 1) el conflicto laboral está asociado con la desigualdad de poder en la estructura social, tiene carácter permanente; 2) el conflicto de intereses entre capital y trabajo es un antagonismo estructural, en razón del esfuerzo que tienen que realizar empleadores y trabajadores por controlar y resistir en el proceso de trabajo; 3) atiende a la diversi-

dad de formas de expresión del conflicto laboral (formal, informal, latente) que se llevan a cabo durante el proceso de producción; y 4) pretende la elaboración de una teoría que explique la cuestión del conflicto latente, apoyándose para ello en la observación empírica de las prácticas concretas, el análisis de casos también concretos y el desarrollo de conceptos analíticos sobre las bases del conflicto.

Consideramos pertinente mencionar tres conceptos de la perspectiva radical que ayudan al análisis de las bases estructurales del conflicto en el trabajo: el concepto de poder e intereses, de Luckes; el concepto de explotación, de Hill; y el concepto de negociación del esfuerzo, de Baldamus. Señalamos unas breves notas de cada uno de estos conceptos.

En relación con el concepto de poder e intereses, Luckes expresa que en todo proceso de trabajo subyace un marco de relaciones de poder que propicia la existencia de un conflicto que se encuentra en estado latente (Edwards, 1990). Esto es resultado de la contradicción entre los intereses de la dirección empresarial y de los trabajadores. Cabe precisar que en ocasiones esta contradicción hace que los productores actúen de forma contraria a sus intereses reales.

Por su parte, Hill, en su desarrollo del concepto de explotación, trata del conflicto latente por medio de una explicación objetiva de comportamientos observables de los actores del conflicto (Edwards, 1990) Para el autor, el

conflicto no tiene su origen en la lucha por la distribución de la plusvalía, sino que es el resultado de la relación de explotación que se opera durante el proceso de trabajo para generar dicha plusvalía. Esta relación de explotación da lugar a una pauta compleja de control y resistencia que origina el conflicto en el centro de trabajo. Conflicto que puede ser latente o manifiesto, con la posibilidad de adoptar distintas formas: absentismo, disminución de la producción, boicot, huelga, etc.

En cuanto al concepto de negociación del esfuerzo, de Baldamus, recogemos algunas precisiones. El autor considera que en el contrato de trabajo no se explicitan todos los elementos que intervienen en las relaciones de trabajo. Será a lo largo del proceso de producción cuando surjan las eventualidades que pueden propiciar el conflicto; existe, por consiguiente, una incertidumbre sobre la manera en que se va a transformar la capacidad y clase de trabajo en trabajo efectivo o esfuerzo. La indeterminación que se refiere genera un proceso de control y resistencia entre capital y trabajo que se traduce en conflictos latentes o manifiestos. Según Baldamus, la disparidad entre el salario y el esfuerzo constituye el epicentro del conflicto laboral. La dinámica de control y resistencia exige la negociación continua del conflicto durante la realización efectiva del trabajo. Desde este planteamiento se recuerda que el empresario compra la capacidad de trabajo, lo que le faculta para poder organizar el esfuerzo que permitirá la transformación del trabajo potencial en trabajo efectivo. El trabajador expresará su resistencia a ese control sobre su esfuerzo al parecerle excesivo. Según el autor, este conflicto generado en torno al binomio control-resistencia sobre el esfuerzo da lugar a una negociación continua que solo es posible concretar en el escenario de trabajo.

Edwards (1990), en su evaluación del enfoque radical, aunque reconoce los aportes de este modelo, destaca sus limitaciones:

La perspectiva radical examina varias cuestiones importantes, como la naturaleza del poder, la negociación del esfuerzo y la indeterminación del contrato de trabajo. No obstante, no las reúne en un marco adecuado. Las bases del conflicto no pueden identificarse en las luchas con motivo de la negociación del esfuerzo ni en el funcionamiento del poder [...] La perspectiva radical tropieza asimismo con ciertas dificultades al vincular el análisis conceptual con



Lám. 4 Contracción en el bastidor de Atocha en HG 29-S Renfe.
Foto: Carlos Martín (Homer).

las pautas de comportamiento concreto, en particular las acciones «individuales» (Edwards, 1990: 22).

EL ENFOQUE NEOMARXISTA O EL ANÁLISIS CENTRADO EN EL PROCESO DE TRABAJO

La perspectiva neomarxista, que tuvo un gran auge a partir de los años setenta del pasado siglo, la engrosan científicos sociales como Richard Hyman, Harry Braverman, Stephen A. Marglin, Andrew Friedman, Richard Edwards o Michael Burawoy, entre otros. Si bien cada uno de estos autores tiene una mirada propia al analizar el proceso de trabajo, existe una coincidencia generalizada en denunciar la degradación de la fuerza de trabajo y la represión de los derechos humanos y civiles (Köhler y Martín, 2005, 132). Estos teóricos se apartan de la visión institucionalista, tratan las relaciones laborales y el conflicto en el proceso de trabajo; se centran, por consiguiente, en el espacio social de valorización del capital, donde se genera la plusvalía. Consignamos algunas consideraciones de los autores neomarxistas citados.

Richard Hyman señala en el Prefacio a *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, publicado inicialmente en 1975, cuál es el objetivo de su libro: «Esbozar un enfoque en el que las relaciones industriales aparezcan como un elemento dentro de una totalidad que comprende el conjunto de las relaciones sociales de producción» (Hyman, 1981, 9). En este propósito, el autor se vale de una perspectiva que contempla cuatro elementos del análisis marxista: totalidad, cambio, contradicción y práctica. Espigamos brevemente algunas notas sobre ellos.

- a. La perspectiva marxista de la totalidad supone que ningún fenómeno social resiste un análisis satisfactorio de forma aislada, por lo que, en el ámbito del mundo del trabajo, no puede entenderse un sistema de relaciones industriales al margen del conjunto social; de esta forma, para este planteamiento, las relaciones laborales son un elemento consustancial a la lucha de clases propia del sistema capitalista.
- b. La teoría marxista tiene una concepción dinámica de la historia, afirma el cambio permanente de los sistemas sociales: el presente es el resultado de acciones anteriores y alberga el germen de situaciones futuras.
- c. Para este enfoque, en el seno del sistema capitalista anidan contradicciones –siendo fundamental



Lám. 5 Reunión de sindicatos europeos en ST-Imier (interviene un compañero de CNT- Madrid, ss. Iberia). Foto: Carlos Martín (Homer).

la contradicción entre el desarrollo de las fuerzas productivas y las relaciones sociales– que constituyen el motor del cambio.

- d. El concepto marxista de práctica rechaza las ontologías y esencialismos filosóficos y antropológicos. El ser humano se construye a través de un proceso de comprensión de la realidad y de la acción transformadora de esta.

Situados en el escenario de las relaciones industriales, la perspectiva marxista se interesa por los procesos de control sobre las relaciones de trabajo. Afirma la existencia de una disputa permanente por el control, lo que da lugar al conflicto laboral y al cambio. Hyman (1981) consigna:

De aquí que en todos los centros de trabajo exista una frontera invisible de control que reduce algunos de los poderes formales del empresario: una frontera que se define y redefine a través de un proceso continuo de presión y reacción, conflicto y adaptación, lucha abierta y tácita [...] Ya que los intereses de los empresarios y trabajadores están en conflicto de una manera tan radical y sistemática, las relaciones de poder entre ellos son también necesariamente conflictivas. La frontera de control en un momento determinado representa un compromiso insatisfactorio para ambas partes, y podemos esperar que se realicen intentos para modificar esta frontera siempre que una de las dos partes piense que las circunstancias están a su favor. El conflicto y el cambio son por tanto inseparables de las relaciones industriales (Hyman (1981, 36, 38).

Para la teoría marxista, la lucha en el proceso de trabajo se ubica dentro de la lucha general de clases, siendo las organizaciones de clase, fundamentalmente los sindicatos obreros, quienes ocupen el papel clave de entidades transversales en dicha lucha, tejiendo sus distintos niveles (Köhler y Martín, 2005, 136). Sin embargo, los sindicatos se topan con una serie de dificultades y contradicciones:

Las restricciones externas –el poder de los empleadores y del Estado– limitan fuertemente los fines adoptados por los sindicatos. Encuentran que se les otorga legitimidad, se les reconoce e incluso son fomentados, solo cuando sus objetivos y actuaciones no hacen peligrar seriamente la continuidad del capitalismo. Los funcionarios sindicales, directamente ocupados de la estabilidad organizativa, son particularmente susceptibles a estas presiones; pero también los afiliados en general están sometidos a influencias ideológicas que definen restrictivamente los legítimos objetivos del sindicalismo. Se perturba o suprime la posibilidad de decidir democráticamente, por el colectivo de sindicalistas, los objetivos que mejor sirven a sus propios intereses en la lucha contra el capital (Hyman, 1981, 108).

La obra *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*, de Harry Braverman, supuso una aportación de gran calado al debate sobre el proceso de trabajo abierto en la década de los años setenta de la pasada centuria. Para este autor, la fase monopolista del capital, alcanzada después del desarrollo de la industria moderna, se caracteriza por tres rasgos principales: la competencia entre grandes corporaciones, la universalización del mercado (tanto geográfica como de mercancías y servicios) y la expansión del Estado.

Braverman (1987) sostiene que el capitalismo monopolista encontró en el taylorismo la forma más apropiada de organización del trabajo. El taylorismo, según la consideración del autor, supone la expropiación del conocimiento de los trabajadores, la descualificación de estos y la degradación de la actividad laboral. De acuerdo con Braverman, los principios que inspiran esta forma de organización del trabajo son: 1) la disociación del proceso de trabajo de la pericia de los obreros; 2) la separación de la concepción del trabajo de la ejecución de este; y 3) el monopolio del conocimiento por parte de la gerencia para controlar cada paso del proceso de trabajo y la forma de ejecutarlo. Según Braverman (1987), la estrategia de degradación del trabajo



Lám. 6. Acción solidaria en México: Apoyo a las y los compañeros de Iberia.

llevada a cabo por la «dirección científica» conlleva una serie de consecuencias. De este modo, favorece la reducción de costes de la fuerza de trabajo, supone la concentración del poder y el control en la gerencia o se asiste a la polarización extrema de las cualificaciones. Por otro lado, cabe apuntar la crítica social más amplia y profunda, según la cual las personas degradadas en su trabajo difícilmente pueden actuar como sujetos políticos activos y democráticos en su vida pública y privada, sino que tienden a repetir los esquemas de subordinación interiorizados como simples portadores de funciones y consumidores manipulables (Köhler y Martín, 2005, 137).

En su trabajo de carácter histórico «Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?», Stephen A. Marglin lleva a cabo una potente crítica de la idea de que la fragmentación del trabajo sea un factor imprescindible para conseguir el aumento de la productividad y de la consideración de que dicha división sea resultado de la superioridad tecnológica. Para el autor, la fragmentación del proceso de trabajo corresponde a una estrategia empresarial de control de la producción por parte del capital. El planteamiento teórico de Marglin se apoya en varias proposiciones fundamentales: 1) la parcelación capitalista del trabajo se desarrolló, más que por razones técnicas, porque permitía al empresario la centralidad en el proceso productivo; 2) no es la superioridad tecnológica lo que asegura el origen y el éxito, sino la apropiación por parte del capital de todo control obrero de la actividad; 3) el control jerárquico de la producción tiene una función social: ser la base de la acumulación de capital.

Cuando Andrew Friedman (1977) analiza el control que el capital ejerce sobre la fuerza de trabajo en el proceso productivo, encuentra dos estrategias diferentes, pero complementarias: el control directo y la autonomía responsable. Esta diferenciación del control es resultado de tres factores principales: la complejidad del proceso productivo, las aportaciones de la ciencia y la resistencia de la clase trabajadora. Friedman señala que el control directo –consistente en la coerción, la supervisión directa y una escasa responsabilidad y autonomía del obrero– lo ejerce el capital fundamentalmente sobre los trabajadores periféricos; es decir, sobre aquellos productores de baja cualificación, fácilmente reemplazables y con escasa o nula capacidad de negociación de sus condiciones laborales. En cuanto a la estrategia de control basada en la autonomía responsable, el capital procura la identificación de trabajadores con los objetivos empresariales. Se trata de una estrategia que se utiliza con los trabajadores centrales –es decir, aquellos que tienen cualificación técnica, capacidad de negociación y que contribuyen al ejercicio y mantenimiento de la autoridad–. Por medio de esta estrategia, además, el capital pretende la diferenciación de los trabajadores centrales con respecto a los periféricos y la ruptura de posibles solidaridades entre uno y otro tipo de productores.

Richard Edwards (1983) parte de la consideración de que el centro de trabajo constituye un terreno de disputa, un escenario donde se expresa la lucha de clases. Para Edwards, el sistema de control de la fuerza de trabajo que procura el capital se basa en tres factores principales: dirección, evaluación y disciplinamiento. Las distintas formas de conjugar e implementar estos elementos dan como resultado tres tipos de control: 1) el control simple (que corresponde al capitalismo competitivo del siglo XIX, que supone un control personalizado y arbitrario); 2) el control estructural de tipo técnico (que se apoya en una nueva organización del proceso de trabajo y en la introducción de maquinaria y tecnología); y 3) el control estructural de carácter burocrático (implementado a través de la propia estructuración social de la organización: políticas de estratificación, de evaluación y promoción, de mercados internos de trabajo, de incentivos...). Este último tipo de control se traduce en la exigencia de la máxima integración del trabajador a la dinámica empresarial. De esta forma, el buen trabajador del modelo de control estructural burocrático responde a tres requisitos: a) se orienta

a las reglas o normas que definen a la empresa; b) asume niveles de responsabilidad y está pendiente de las tareas y buen desarrollo del proceso productivo; y c) mantiene un compromiso activo con los objetivos y expectativas de la empresa. Puede decirse que estos requisitos operan en un continuo que permite establecer la correlación entre categoría profesional y requisito. Así, quienes pertenecen a las categorías superiores participan en mayor medida del compromiso activo. Por otro lado, conviene precisar que las dos formas de control estructural que distingue Edwards son complementarias y coexisten, si bien pueden identificarse sistemas de control dominantes.

Con *El consentimiento en la producción*, Michael Burawoy (1989) pretendió superar los planteamientos que acentuaban los conceptos de control o de armonía funcional a la hora de analizar las dinámicas que se dan en el seno de la producción capitalista. Desde un modelo teórico que relaciona las distintas dimensiones del proceso de trabajo con las relaciones sociales y las políticas de producción, el autor intenta explicar un hecho aparentemente paradójico: la contribución de los trabajadores a la finalidad del capital, esto es, la «producción del consentimiento». En este sentido, resulta significativa la precisión de Burawoy de que los obreros, a través de formas autónomas de cooperación basadas en juegos participativos con reglas informales, favorecen las estrategias de control del capital. Además de estas formas autónomas de cooperación, el autor encuentra en la organización política interna y en los mercados internos de trabajo dos formas añadidas sustanciales de neutralizar o atenuar los conflictos. Atendemos a la proposición de Burawoy (1989) sobre el factor mercado interno de trabajo:

El mercado interno de trabajo contribuye al encubrimiento y al aseguramiento de la plusvalía de varias maneras. En primer lugar, interioriza los rasgos más característicos del mercado externo de trabajo, es decir, el individualismo competitivo de trabajadores «libres e iguales». En segundo lugar, la movilidad que genera en el lugar de producción elimina algunas tensiones entre trabajadores y dirección y crea nuevas tensiones entre los trabajadores [...] Además, al promover la vinculación a la empresa mediante compensaciones a la antigüedad, el mercado interno de trabajo coordina de forma concreta los intereses capitalistas y del trabajador en la generación de plusvalía (Burawoy, 1989, 135-136).

Edwards y Scullion (1987, 21-25), aunque reconocen dificultades en la perspectiva marxista, postulan que este enfoque ofrece una serie de ventajas a la hora de acometer el análisis de los conflictos laborales. De este modo destacan: 1) que algunas tendencias, como la descualificación, no se atribuyen a imperativos tecnológicos, sino a estrategias deliberadas de control por parte de los empresarios o a disputas entre patronos y trabajadores; 2) que la argumentación marxista pone de manifiesto que el conflicto se estructura en el proceso de trabajo; es decir, en el proceso mediante el cual el patrono intenta maximizar la diferencia entre el valor de cambio y el valor de uso de la fuerza de trabajo; 3) que el enfoque marxista ayuda a contextualizar el concepto de negociación del rendimiento; y 4) que los análisis marxistas ayudan a entender el comportamiento de los trabajadores de una forma más racional.

Por su parte, Dithurbide (1999, 189-192) encuentra límites en el modelo centrado en el control en el proceso de trabajo. La autora subraya que esta perspectiva no presta suficiente atención a los aspectos más subjetivos del proceso de trabajo. Igualmente, apunta que algunos teóricos del proceso de trabajo no contemplan que en la empresa existen espacios de cooperación y de generación de consenso. Un tercer elemento crítico que Dithurbide anota se refiere a la relación directa entre conciencia de clase y acción colectiva en la sociedad capitalista que determinados planteamientos mecanicistas del marxismo establecen. Recuperamos algunas palabras de la autora sobre este último aspecto:



Lám. 7 Acción en HG 29S. Foto: Carlos Martín (Homer).

La identidad de clase es más compleja de lo que suponen algunas teorías marxistas tradicionales [...] Puede afirmarse que la identidad y los intereses de clase estarán configurados por el lugar que ocupa el sujeto en el proceso de producción. Pero este punto de partida, aunque básico, no es suficiente. La identidad social no se agota en el binomio: conciencia de clase-alienación; existen otras formas posibles: la identidad de clase no depende solo del lugar que ocupa el sujeto en el proceso productivo, sino de un lugar multidimensional que construye en el trato con la gente (Dithurbide, 1999, 191).

LA TEORÍA MATERIALISTA DEL CONFLICTO LABORAL DE PAUL K. EDWARDS

Paul K. Edwards (1990), después de repasar críticamente las diversas perspectivas de análisis del conflicto laboral, ofrece un marco teórico integrado de las relaciones laborales en el centro de trabajo al que denomina teoría materialista del conflicto. Su planteamiento procura fijarse tanto en las dinámicas de cooperación y consentimiento como de resistencia que se viven en los centros de trabajo. Presentamos, de manera sintética, los rasgos fundamentales de la teoría ofrecida por Edwards.

El autor arranca de la consideración de que existe un antagonismo estructurado entre los grupos que participan en el proceso de trabajo, donde se da una relación de explotación que genera la situación de conflicto laboral. Según Edwards, dicho antagonismo estructurado no solo es fuente de situaciones conflictivas, sino que en ocasiones propicia dinámicas cooperativas durante el proceso de producción. En su propósito, el autor se vale de la jerarquización de conceptos de corte marxista y neoweberianos, procurando con ello la comprensión de la naturaleza y las distintas formas de conflicto laboral. En la dimensión metodológica, Edwards observa tres niveles de análisis, con el objetivo de relacionar la estructura y la acción social: a) el modo de producción; b) los principios generales de la organización del proceso de trabajo; y c) los comportamientos concretos que se dan en el proceso de producción en el centro de trabajo.

Las bases teóricas y metodológicas apuntadas le sirven a Edwards para estudiar un amplio espectro de manifestaciones concretas del conflicto laboral (absentismo,

boicot, huelga...). Según el autor, algunas conductas que se observan en el centro de trabajo, y que son aparentemente individuales, pueden ser reflejo tanto de conflictos latentes como de comportamientos distintos al conflicto. De esta manera, Edwards consigna la necesidad de que el análisis sociológico precise las razones de diferenciación entre comportamientos que permiten ser considerados conflictos laborales frente a otros posibles sentidos del comportamiento. Según el autor, hay que ir más allá del análisis de las acciones individuales, que pueden ser una respuesta de carácter subjetivo de una de las partes. Edwards sostiene que el grado en que una determinada acción puede percibirse en términos de conflicto está influido por la reacción de la dirección de la empresa. De este modo, podrá hablarse de conflicto cuando la parte dominante perciba los comportamientos como una expresión de resistencia de la parte dominada a la situación de trabajo y cuando las acciones de respuestas evidencien que se les ha otorgado una significación social de conflicto laboral a los comportamientos desplegados.

Edwards anota que existe una percepción y reacción más o menos manifiesta de empleadores y trabajadores en una situación social concreta. Las percepciones de carácter subjetivo se convierten en prácticas, en hechos observables que adquieren significación social para trabajadores y empleadores. Al adquirir significado dentro de la estructura social de referencia, cobran un significado objetivo que las convierten en un comportamiento conflictivo manifiesto, en un hecho observable. Según el autor, el análisis sociológico debe atender los planos objetivo y subjetivo del significado social del conflicto laboral.

TERCIARIZACIÓN, DESINSTITUCIONALIZACIÓN Y ATOMIZACIÓN DEL CONFLICTO

En los apartados que anteceden hemos presentado los rasgos de algunos enfoques analíticos del conflicto laboral. Nos corresponde ahora acercarnos a la posible variación observada en las últimas décadas en la manifestación de la tensión capital-trabajo. En una primera visión pudiera decirse que se asiste a una transformación del conflicto laboral (Alonso y Blanco, 1999; Alonso, 2000; Köhler y Martín, 2005; Fugamalli, 2010), donde se advierte un declive del conflicto laboral tradicional,

un proceso de terciarización del conflicto, el desarrollo de casos de desinstitucionalización del conflicto, el resurgimiento del conflicto anómico o la existencia de microconflictos. Recogemos algunas notas sobre estos fenómenos.

El declive del conflicto laboral tradicional

La reflexión sociológica derivada de las tesis neofuncionalistas vincula la reducción del conflicto laboral tradicional con el fin de las ideologías, el aburguesamiento de la clase trabajadora, la moderación y atenuación de la lucha de clases o la separación del conflicto estrictamente económico y el conflicto político (Köhler y Martín, 1999, 534-535). Se trata de una interpretación que concluye que en las sociedades de capitalismo avanzado se asiste a una propensión hacia la convergencia en las formas de gestión e institucionalización del conflicto. Sin embargo, consideramos que para poder comprender la disminución del conflicto laboral tradicional debe atenderse a los profundos cambios estructurales y a las implicaciones de estos en las condiciones de fragmentación y vulnerabilidad de los trabajadores. En este sentido conviene apuntar algunos elementos relevantes:

- a. La agudización de la competitividad empresarial, derivada de la internacionalización de la economía y de los mercados.
- b. Un proceso de descentralización y externalización de la producción, que conlleva un cambio de la estructura empresarial y de la estructura ocupacional (reducción del tamaño de las empresas, atomización de los trabajadores, fragmentación de la identidad de clase trabajadora).
- c. La reestructuración del mercado productivo, del mercado de trabajo y de la estructura ocupacional, con consecuencias sociales determinantes.
- d. Un proceso de desindustrialización que ha supuesto una gran pérdida de puestos de trabajo de carácter fijo en sectores que tenían una alta tradición y afiliación sindical.
- e. La segmentación del mercado de trabajo, diversificando los tipos de empleo y profundizándose en la precariedad laboral.
- f. La desregulación de la normativa laboral, con una fuerte tendencia a la descentralización de la negociación colectiva.
- g. El avance de los intereses del capital y la mayor vulnerabilidad de los trabajadores.

- h. El debilitamiento y la crisis de los sindicatos y las dificultades de estos para responder a la fragmentación y diversidad laborales.
- i. El incremento del sector servicios, tanto públicos como privados, lo que supone una gran heterogeneidad de tareas, cualificación, retribuciones, mercados internos de empleo, etc., y el inicio de un nuevo tipo de conflictividad

La terciarización del conflicto laboral

Aludir a la terciarización del conflicto laboral supone referirse al desplazamiento de la actividad conflictiva desde los sectores tradicionales de producción al ámbito de los servicios. Se trata de un proceso que implica cambios considerables:

El proceso de terciarización no es un simple reflejo de la terciarización de los empleos, sino que presentaría un cambio de naturaleza en las formas del conflicto en general y en sus funciones, lo cual implica una novedad sociológica importante (...) El conflicto se extiende fuera del lugar de trabajo e incorpora actores nuevos (...) El conflicto laboral, entonces, desborda el ámbito de la empresa y el ámbito puramente económico. El proceso conflictual se politiza, pasa del ámbito de la economía al ámbito del derecho, porque afecta a los derechos de terceros (Dithurbide, 1999, 179).

De acuerdo con Alós-Morner y Martín (2002) y Köhler y Martín (2005), puede observarse una serie de rasgos que diferencian el conflicto industrial del conflicto laboral terciario. De este modo, en el conflicto industrial las bases de representación que lo representan son homogéneas, los sindicatos responden a un esquema tradicional y plantean reivindicaciones colectivas, el poder de negociación de las partes es claramente inidentificable, existe una presión sobre el conflicto de los mercados nacionales e internacionales, se dan cauces de institucionalización del conflicto, la implicación de terceros en el conflicto es escasa, los protagonistas del conflicto reciben manifestaciones de apoyo y solidaridad, el conflicto suele ser extenso y de larga duración, las acciones son visibles (cuantificables), la negociación con la que se procura la resolución del conflicto suele ser bilateral.

Por su parte, el conflicto terciario cambia la finalidad, los actores, las estrategias y las implicaciones sociales. De este modo, podemos decir que este tipo de conflicto es

fragmentado e intermitente; es difuso y disperso; en él suelen implicarse microgrupos sindicales, lo cual supone una actuación basada en una lógica microcorporativista; que la conflictividad tiene una alta relevancia social, al verse perturbados los servicios esenciales, lo cual supone afectar a terceros; que el conflicto terciario tiene dificultades para la comprensión y la solidaridad, lo que suele traducirse en su aislamiento; que la fuerza del conflicto terciario es proporcional a la afectación a la ciudadanía; que en muchos casos son conflictos desorganizados o que son multilaterales en cuanto a la implicación (sindicatos, empresarios, Estado y usuarios).

Köhler y Martín (2005, 540) resumen las características de las transformaciones que se han operado en el conflicto laboral: a) la terciarización del conflicto y su fragmentación es un reflejo de procesos más profundos, como la diferenciación y diversificación de la estructura de las clases, la segmentación del mercado de trabajo y el cuarteamiento de las bases de representación del sindicalismo; b) la crisis de la vieja identidad y solidaridad homogénea de la clase obrera tradicional; c) las transformaciones que afectan a la organización de la empresa industrial conllevan también nuevas formas de manifestación del conflicto; d) el incremento de la competitividad internacional limita la conflictividad industrial, no siendo así en el caso del sector público, toda vez que no está expuesto a la referida competencia internacional.

Desinstitucionalización del conflicto, resurgimiento del conflicto anómico y microconflictos

En nuestro repaso de los distintos enfoques de análisis del conflicto laboral observamos que en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial se desarrolló un proceso de encauzamiento e institucionalización de la conflictividad. Sin embargo, en los últimos tiempos se advierte la tendencia hacia la desinstitucionalización del conflicto y el resurgimiento del conflicto de carácter anómico y latente.

La ofensiva de las políticas neoliberales, tendente a aumentar los niveles de explotación, recortar o eliminar derechos de los trabajadores y desarticular el movimiento obrero ha procurado la desregulación normativa e institucional y la limitación de derechos de la ciudadanía (Cifarelli y Martínez, 2002). Se asiste a una dinámica de



Lám. 8 Sanlúcar de Barrameda en huelga Pancarta “nada que negociar”. Fuente cnt web.

subcontratación y segmentación del mercado de trabajo que tiene como resultado el aumento del desempleo, la precariedad laboral y la economía sumergida. Se potencia la atomización y dispersión del tejido empresarial, lo que a su vez supone la fragmentación de las bases de representación sindical, la microcorporatización e individualización de la negociación colectiva. De este modo, se produce la ruptura de proyectos y valores colectivos y la quiebra de la identidad, la coherencia grupal y la solidaridad de la clase trabajadora tradicional—esto es, la desestructuración de la clase obrera (Bilbao, 1993)—, lo que tiene sus consecuencias en el plano de la subjetividad (Sennet, 2000).

En el contexto de las transformaciones que se han operado en la organización y en los mercados de trabajo como consecuencia de la globalización y del auge del discurso neoliberal—que tiene como ideario dogmático la competitividad, la flexibilidad, la desregulación y la privatización—, el conflicto laboral se invisibiliza, se convierte en marginal y excepcional. El conflicto, incluso, se presenta como un fenómeno obsoleto y decadente que constituye una dificultad para la creación de empleo. De esta manera, se promueve la deslegitimación del conflicto y su sanción negativa por parte de la ciudadanía.

Concluimos con unas palabras de Fugamalli (2010) a propósito de los conflictos de la multitud precaria, que ponen el acento en las dificultades de su visualización:

La multitud precaria es muy conflictiva, pero al mismo tiempo es invisible [...] Esta invisibilidad nace de las características de multitud y fragmentación que las subje-

tividades precarias expresan. Se trata de microconflictos. Esta conflictualidad se manifiesta, en primer lugar, como resistencia al empeoramiento de las condiciones de trabajo y de vida que vienen impuestas sobre el plano jurídico y contractual por la exigencia de incrementar y sedimentar el proceso de acumulación del capitalismo cognitivo a través de la expropiación de los productos de cooperación social.

En segundo lugar, esta conflictualidad tiene el objetivo de denunciar una condición laboral que normalmente es desconocida por la opinión pública, gracias también al enmascaramiento que impone el control de los medios de comunicación [...] El problema de la visibilidad es de naturaleza doble. En primer lugar, a la condición laboral, en la que buena parte de la multitud precaria se ve constreñida a operar y activarse, le falta visibilidad; en segundo lugar, le falta también visibilidad a la emergencia del conflicto, ya sea de naturaleza resistencial y/o de denuncia. Se vuelve así necesario «inventar» nuevas formas de comunicación y de representación de la disidencia y el conflicto (Fugamalli, 2010, 321-323).

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L. E.: *Trabajo y postmodernidad: el empleo débil*. Madrid, Fundamentos, 2000.
- ALONSO, L. E. y J. BLANCO, J.: «La transformación de las bases del conflicto social», en MIGUÉLEZ, F. y C. PRIETO (Coords.): *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, 1999, págs. 347-374.
- ALÓS-MORNER y A. MARTÍN: *Teorías del conflicto i negociació laboral*. Barcelona, UOC, 2002.

- BILBAO, A.: *Modelos económicos y configuración de las relaciones industriales*. Madrid, Talasa, 1999.
- BRAVERMAN, H.: *Trabajo y capital monopolista: La degradación del trabajo en el siglo XX*. México, Nuestro Tiempo, 1987 (octava edición).
- BURAWOY, M.: *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1989.
- CIFARELLI, V. y O. MARTÍNEZ: «La lucha en el lugar de trabajo». En CIFARELLI, V. et al., *De eso no se habla. Organización y lucha en el lugar de trabajo*, Buenos Aires, Taller de Estudios Laborales, 2002.
- DITHURBIDE, G.: «Problemas en el análisis del conflicto laboral», en CASTILLO, C. A. (Coord.), *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*, Madrid, Pirámide, 1999, pág. 155-196.
- EDWARDS, P. K.: *El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.
- EDWARDS, P. K. y H. SCULLION: *La organización social del conflicto laboral. Control y resistencia en la fábrica*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.
- EDWARDS, R.: «Conflicto y control en el lugar de trabajo», en TOHARIA, L., *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, Madrid, Alianza Editorial, 1983, págs. 141-155.
- FUMAGALLI, A.: *Bioeconomía y capitalismo cognitivo. Hacia un nuevo paradigma de acumulación*, Madrid, Traficantes de Sueños, 2010.
- HYMAN, R.: *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Madrid, Blume, 1981.
- KÖHLER, H.-D. y A. MARTÍN: *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*, Madrid, Delta, 2005.
- LEBOWITZ, M.A.: *Más allá de El capital. La economía política de la clase obrera en Marx*, Madrid, Akal, 2005.
- MARGLIN. S.A.: «Orígenes y funciones de la parcelación de tareas. ¿Para qué sirven los patronos?», en GORZ, A. (Ed.), *Crítica de la división del trabajo*, Barcelona, Laia, 1977.
- SENNET, R.: *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama, 2000.