

UNA APROXIMACIÓN TEÓRICA AL CONFLICTO LABORAL

Por Lorenzo Hernández López

I. Introducción

El presente artículo constituye una propuesta de líneas teóricas generales para el análisis y comprensión de los procesos de conflicto laboral (surgimiento del conflicto, organización del conflicto, desarrollo y finalización), estando ello relacionado con cuestiones como el desarrollo de identidades de clase, la dominación cotidiana, el control y la resistencia en el trabajo, la fragmentación laboral o el sindicalismo.

Por *conflicto laboral* entendemos aquí aquel conflicto que se da entre actores, colectivos o individuales, definidos en base a relaciones laborales (asalariados, sindicatos, empresarios, patronales, Estado), y que tiene como objeto de disputa las prácticas y normas (leyes, convenios, normas específicas de la empresa, etc.) que constituyen y regulan las relaciones laborales y los procesos de trabajo (ritmos de producción, medidas de seguridad, organización del proceso de trabajo, etc.).

II. La estructura y la agencia

A grandes rasgos, como premisas teóricas desde donde desarrollamos nuestros ejes analíticos relativos al conflicto laboral, y en una línea similar al estructuralismo constructivista (Bourdieu, 1988), consideramos necesario dar cuenta de las prácticas y del sentido que los actores dan a su agencia, de las estructuras sociales que condicionan dicha agencia, y de la perspectiva y experiencia vivida que de esas relaciones tienen los actores.

Para nosotros la agencia no es el resultado mecánico de estructuras sociales, esto es, de unas condiciones estructurales externas a los sujetos, ni de su reflejo automático en algún tipo de «consciencia» innata a su ser social, sino que existe un margen para la autonomía y la elección entre las distintas posibilidades, constreñimientos y límites dados por la estructuras.

Así mismo, el criterio de elección entre las distintas posibilidades de las que disponen y contemplan y, con ello, el modo en que se orienta la acción, se basa tanto en las representaciones del mundo y la sociedad, las normas y valores

adquiridos a lo largo de su vida en distintos contextos sociales, como en el cálculo racional y la capacidad reflexiva de los agentes. Diciéndolo de otro modo, ni la agencia se basa en un «cálculo racional aséptico», ni tampoco los actores son «autómatas sociales irreflexivos». Los sujetos estamos socializados, somos racionales y reflexivos en distintos grados, es decir, aunque estemos sujetos a determinadas inercias, también desarrollamos conscientemente estrategias orientadas hacia determinados fines y nos preguntamos sobre las propias motivaciones, poniendo en cuestión los valores, normas y representaciones hegemónicas.

En cuanto a las estructuras sociales, siguiendo a Bourdieu, proponemos distinguir dos dimensiones de las mismas. Una dimensión externa y objetiva, que consiste en un sistema de posiciones relativas y relaciones entre las mismas, «independientes de la conciencia y de la voluntad de los agentes, que son capaces de orientar o de coaccionar sus prácticas o sus representaciones» (Bourdieu, 1988), y una dimensión subjetiva, un sistema de representaciones, que incluyen normas, valores, identidades, generada en dichas relaciones y al mismo tiempo estructurantes de las primeras.

Estas premisas teóricas, aplicadas al estudio de los procesos de conflicto laboral, se traducen en los siguientes ejes fundamentales de análisis: relaciones laborales y marco socioeconómico; organizaciones sindicales y sindicalismo; y subjetividad obrera.

Así por ejemplo, para tratar de comprender como y por qué surge un conflicto abierto, deberemos atender no sólo a las condiciones laborales objetivas o a los procesos y contextos macroeconómicos, sino también, entre otros factores, a las representaciones sobre el trabajo de los trabajadores, desde las cuales valoran lo justo o ilegítimo de su situación, experimentan su cotidianidad laboral, etc.; los estados de ánimo y sentimientos como el agravio; las perspec-

tivas de victoria y los objetivos a disputar que les plantean los sindicatos (en el caso de recurran a estos); el apoyo que se sienten de sus compañeros, etc.

III. Relaciones laborales y marco socioeconómico.

Incluimos este eje en tanto que las relaciones laborales y el marco socioeconómico constituyen la estructura social fundamental y el contexto que configuran el conflicto.

Por relaciones laborales entendemos aquí las prácticas e interacciones entre los distintos actores del proceso productivo (asalariados, empresarios, sindicatos, organizaciones empresariales, Estado), así como las normas, instituciones y reglas (contratos de trabajo, legislación laboral, convenios, etc.), que regulan y estructuran dichas relaciones (Köhler y Martín, 2010).

Las relaciones laborales, a su vez, forman parte de estructuras sociales más amplias, las relaciones sociales de producción¹. En el modo de producción capitalista, las relaciones sociales de producción se caracterizan por la existencia de un control sobre los medios de producción, procesos de trabajo y resultados de estos, fundamentado principalmente en la propiedad privada de los mismos y en la autoridad asociada a determinados cargos de las organizaciones empresariales, es decir, los procesos productivos también son controlados por burócratas, técnicos, ejecutivos. Estas relaciones, *grosso modo*, dan lugar a una clase social o clases que poseen y/o controlan los medios de producción², como son los propietarios, accionistas, directivos etc., y otra clase social (o clases), la de los trabajadores o proletarios, que necesitan vender su fuerza de trabajo puesto que no poseen los medios de producción.

En cuanto a las relaciones sociales entre clases, estas están marcadas un antagonismo estructural, que, dependiendo de diversos factores como

1. «Las relaciones entre los hombres, cualesquiera que sean en concreto, que asumen una, otra o las tres funciones siguientes: determinar la forma social de acceso a los recursos y al control de las condiciones de producción; organizar el desenvolvimiento del proceso de trabajo y distribuir a los miembros de la sociedad en ese proceso; y determinar la forma social de la circulación y la redistribución de los productos del trabajo individual y colectivo» (Godelier 1989: 38 y 39)

2. Recordemos que actualmente en las grandes empresas la propiedad y el control están normalmente disociados, mientras que en pequeñas empresas, como bares por ejemplo, sí aparecen unidos, tal y como sucedía en las factorías del siglo XIX.

las propias fluctuaciones y tendencias generales del sistema capitalista (crisis, bonanza, modelos productivos etc.), factores de índole subjetivo como el potencial desarrollo de intereses contrapuestos, identidades clasistas o sentimientos compartidos de agravio e injusticia, además de otros factores como la existencia de organizaciones de clase; desencadenan conflictos de distinto alcance y virulencia (desde un conflicto laboral en una empresa concreta a una revolución por ejemplo), esto es, la lucha o conflicto de clases.

Las relaciones sociales de clases no operan/se construyen de forma autónoma, sino que se articulan a su vez con las relaciones interétnicas y de sexo-genero. Por tanto, consideramos que en cada caso habría que examinar cómo las variables de clase, de género y étnica entran en juego en el conflicto.

Distintos autores de la línea teórica neomarxista como Richard Edwards, Harry Braverman o Herbert Gintis, identifican la discrepancia entre *trabajo efectivo* y *fuerza de trabajo* (o valor de uso y valor de cambio de la fuerza de trabajo) como un antagonismo estructural que se desarrolla en el propio proceso de trabajo, dando lugar al llamado *problema del control* del proceso de trabajo (Braverman, 1988; Gintis, 1988; Edwards, 1988). Cuando un trabajador es contratado, lo que el trabajador vende y el capitalista (o la gerencia) compra en el mercado, la «mercancía»³, no es una determinada cantidad y calidad de trabajo efectivo, sino el derecho a utilizar durante un tiempo acordado la capacidad de trabajar (fuerza de trabajo) del trabajador, que es una función inalienable del mismo. Así pues, el empleador trata de extraer el máximo trabajo efectivo útil del trabajo potencial inherente a la fuerza de trabajo que contrata, ya que la plusvalía se genera cuando se extrae más trabajo efectivo del trabajador que el salario pagado al mismo por su fuerza de trabajo (Braverman, 1988; Gintis, 1988). Al mismo tiempo, el trabajador trata de

retener su energía para sí frente a las exigencias maximizadoras del empleador, en parte porque al vender su fuerza de trabajo también está «entregando» su interés por el proceso de trabajo, que pasa a ser responsabilidad del capitalista, es un trabajo «alienado» (Braverman, 1988), ni lo controla, ni su resultado le pertenece.⁴

...las relaciones laborales se caracterizan por la dinámica entre conflicto y pacto. [El conflicto] se genera en las relaciones entre capital y trabajo, en las relaciones de control, dominación y explotación en el proceso de trabajo. El pacto solo tiene validez temporal, se renueva periódicamente (...) la contención del conflicto es provisional» (Martín, 2003 citado en Köhler y Martín, 2010: 161)

La relación de fuerzas entre clases sociales, la legislación laboral, las crisis económicas, el desarrollo de nuevas tecnologías, la división internacional del trabajo, las nuevas formas de control y de organización del proceso trabajo, así como toda una serie de factores más, configuran un marco socioeconómico general y laboral, en particular, que influye notablemente en la forma en que se da el conflicto laboral como fenómeno social, es decir, en su recurrencia, «virulencia», en las demandas que lo impulsan, estrategias de los agentes, etc. Siendo que por ello no podemos dejar de abordar dicho marco socioeconómico y laboral amplio. A continuación daremos unas claves básicas sobre el contexto actual.

El contexto actual, en lo relativo al «mundo del trabajo», es denominado habitualmente por los distintos autores como *postfordista*⁵ y, a modo de generalización se caracterizaría por: la búsqueda de la flexibilidad productiva y laboral, la implementación de nuevas formas de organización del trabajo (producción flexible, toyotismo, etc.), fragmentación de los procesos productivos e internacionalización de los mismos, deslocalización de gran parte de la producción industrial hacia territorios periféricos o hacia zonas más conservadores (ideológicamente) y sin una tra-

3. Aparece entrecomillada ya que no es una mercancía al uso.

4. Dicho esto, hay que matizar que los empleadores desarrollan distintas estrategias orientadas a pagar por el trabajo efectivo realizado, es decir, por rendimiento, como el trabajo a destajo, y a provocar la adhesión de los trabajadores a los intereses de la empresa y al proceso de trabajo, como son la participación en los beneficios o el reparto de acciones de la empresa.

5. El concepto de postfordismo es algo ambiguo, tanto por el hecho de que es difícil hallar en la literatura científica una definición clara y concisa, como por la pluralidad de usos que se le da, de lo que se infiere una falta de consenso en torno al mismo. No obstante aquí lo utilizaremos para referirnos a las características generales actuales del mundo laboral y de los procesos de trabajo.

dición sindical (ejem: en EEUU hacia los estados del sur), atomización de los centros y grupos de trabajo, organización empresarial en redes, tercerización, nuevas formas de relación laboral y empleo (teletrabajo, «falsos autónomos», etc.), terciarización de la economía y los empleos (predominio del sector servicios), y aumento de la competitividad entre empresas y hacia dentro de la propia empresa. Esto repercute en una serie de consecuencias para la fuerza de trabajo, como son la precariedad, fragmentación de los trabajadores, pérdida de capacidad de respuesta etc. A continuación trataremos algunos de estos aspectos.

En la actualidad, las estrategias empresariales y los discursos y políticas neoliberales giran en torno al concepto de «flexibilidad»⁶, tanto en lo relativo a la producción como a la gestión laboral.

Como consecuencia de los cambios acontecidos en torno a la década de los setenta (crisis económica, saturación de los mercados, diferenciación de la demanda y el consumo, aumento de la competencia como resultado de la globalización, nuevas tecnologías, etc.), los empresarios implementan distintas estrategias orientadas a la consecución de flexibilidad, entendida ésta como la capacidad de la empresa de adaptarse y adelantarse a los cambios del «entorno». Estas pueden simplificarse en dos tipos, la flexibilidad simple y la compleja, aunque existen formas intermedias (Cano, 1998).

— La flexibilidad simple trata de responder a las variaciones cuantitativas de la demanda, más o menos previsibles, sólo a través de políticas de empleo y gestión laboral (trabajo temporal, despido discrecional, variación de la jornada laboral), de forma no integrada en la organización de la empresa.

— La flexibilidad compleja consiste en tratar de anticiparse a los cambios del mercado, tanto en lo relativo a la demanda en término cuantitativos, como cualitativos, lo que supone tratar de innovar. Esta estrategia afecta a toda la organización de la empresa y no solo a la gestión laboral, siendo que en lo relativo a la fuerza de trabajo,

esta consiste en una flexibilidad laboral funcional basada en la capacidad de la empresa de modificar la asignación de tareas y la organización del proceso de trabajo.

A su vez podemos distinguir en lo relativo a la flexibilidad laboral específicamente, una flexibilidad externa, del mercado de trabajo, esto es, los contratos temporales, subcontratación, facilitación del despido etc.; y la flexibilidad interna, en el interior de la propia empresa, y que refiere a la capacidad de gestión de la fuerza de trabajo, la movilidad funcional, las jornadas y horarios flexibles o los salarios en función del rendimiento constituyen formas de la misma (Köhler y Martín, 2010). La otra cara de esta flexibilidad es la precariedad laboral, que más tarde abordaremos.

La flexibilidad laboral no solo responde a una acomodación a aquellas estrategias productivas de adaptación y anticipación al mercado que antes hemos visto, sino que también responde a la consecución del control sobre la fuerza de trabajo. Así por ejemplo la desregularización del despido supone para el trabajador un incremento del riesgo a la hora de protestar o iniciar un conflicto abierto, mediante los salarios flexibles en función del rendimiento se ponen trabas a la autoidentificación colectiva y a la solidaridad de grupo, y con la renovación periódica de trabajadores temporales se consigue una fuerza de trabajo sin lazos de confianza mutua y solidaridad.

La atomización y dispersión de los centros de trabajo. La gran factoría taylorista-fordista ha dado paso a centros de trabajo de tamaños mediano y pequeño entrelazados por relaciones comerciales, con un número cada vez menor de trabajadores. Distintos procesos convergen y consolidan esta tendencia: la influencia de las nuevas formas de organización del trabajo (Köhler y Martín, 2010), basadas en cadenas más cortas de producción y más tecnologizadas; la tercerización de fases del proceso productivo; la deslocalización industrial hacia territorios periféricos de aquellas partes de los procesos productivos que requieren de más mano de obra y menos cuali-

6. Al respecto de dicho concepto Atkinson señala: «Flexibilidad no es un término muy preciso, por varias razones: en primer lugar, la gama de temas que pueden reunirse dentro de su ámbito es sustancial; en segundo lugar, significa cosas muy diferentes para diferentes grupos de opinión, y, en tercer lugar, su uso es a menudo burdamente ideológico, y refleja nuestra disposición cultural a valorar la flexibilidad (en abstracto) por encima de la inflexibilidad» (Atkinson, 1986, citado en Köhler y Martín, 2010: 423)

ficada; así como también, y en estrecha relación con lo anterior, de la terciarización de la economía. El teletrabajo o trabajo a distancia representaría una forma radicalizada de esta dispersión y atomización de los centros de trabajo.

También es cada vez más frecuente que las empresas constituyan unidades de negocio hacia dentro de la misma, que pueden ser centros de trabajo, departamentos, áreas o incluso individuos, para que compitan entre ellas por ofrecer a las otras unidades sus servicios bajo las mejores condiciones de mercado, es decir, para que funcionen bajo la presión del mercado (Alós, 2008). Todo ello bajo la constante presión de la gran movilidad que ha adquirido el capital en la globalización, lo que supone que, por ejemplo, si una factoría no ofrece unas buenas condiciones de mercado, la misma puede ser deslocalizada a otro territorio.

La terciarización, entendida como «*Sacar fuera de la empresa tareas, funciones, o producciones que antes se hacían dentro*» (José, 2013: 9), es una tendencia actual dentro del proceso más amplio de descentralización productiva. Sin embargo es menester señalar que existe cierto «caos conceptual» con respecto a este concepto y a los de subcontratación y outsourcing (externalización), de tal modo que para unos autores significan lo mismo (algunos o los tres), y para otros autores guardan pequeñas diferencias. Por terciarización entenderemos la definición que hemos señalado más arriba, no haremos distinción entre este concepto y el de externalización, y por subcontratación nos referiremos a la relación mercantil entre empresas en la que una empresa presta servicios a otra, principal o matriz, siendo ésta la que controla y supervisa dicho trabajo aunque no figure como empleadora. Los servicios prestados por la empresa subcontratada pueden consistir en realizar actividades que formando parte del negocio no constituyen el núcleo del mismo, como por ejemplo la atención telefónica al cliente o la distribución; o en asumir partes del propio proceso productivo, ya sea porque la empresa no es capaz de hacerse cargo de la totalidad del mismo o porque dichas partes no son rentables; o también en proveer de trabajadores temporales, por ejemplo durante temporadas de incremento en la demanda. Esta estrategia permite al empresario reducir costes, delegar la responsabilidad con respecto a los tra-

bajadores a terceros ahorrándose determinados riesgos en este sentido, y flexibilizar la disposición de la fuerza de trabajo.

En general, todos estos procesos (flexibilidad laboral, terciarización, competencia hacia dentro de la empresa, etc.) redundan en una fragmentación y precarización laboral, que a su vez inciden negativamente en la capacidad de respuesta colectiva de los trabajadores y sindicatos.

El concepto de precariedad laboral refiere a la inseguridad, inestabilidad y desprotección con respecto a la relación laboral y el empleo, y a las condiciones y derechos laborales, que imposibilitan al trabajador controlar y planificar su vida, en un sentido general, y en lo laboral específicamente. Es un concepto en parte construido como imagen en negativo del empleo de «calidad» del contexto fordista y de Estado de Bienestar, es decir, «*con unas condiciones laborales y de empleo, estables, seguras y con plenos derechos laborales y sociales (...) asociado a la ciudadanía social y laboral y a la capacidad de regulación colectiva*» (Antón, 2007: 100). Podemos distinguir cuatro dimensiones de la misma (Cano, 1998):

- Inseguridad sobre la continuidad de la relación laboral e inestabilidad en el empleo. Esta dimensión reuniría aquellas situaciones de trabajo estable pero con riesgo de perderlo, las distintas formas de trabajo irregular o sumergido, los trabajos temporales y la sucesión de periodos de desempleo, empleo temporal e indefinido.

- La degradación y vulnerabilidad de la situación de trabajo. Refiere a la falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo y al empeoramiento de las mismas con respecto de ciertos estándares, como el del «trabajo de calidad», así, englobaría situaciones de excesiva movilidad funcional o geográfica, de riesgo para la salud laboral, o de prolongación de las jornadas de trabajo.

- Incertidumbre e insuficiencia de los ingresos salariales. Refiere a atrasos recurrentes en los pagos del salario, salarios muy bajos, asociados al subempleo, el trabajo a tiempo parcial, contratos de prácticas etc.

- Reducción de la protección social (o desprotección total) del trabajador, especialmente en lo relativo a las prestaciones por desempleo y jubilación, como resultado de cambios en la legislación, cotización insuficiente o a situaciones de irregularidad y trabajo sumergido.

Con respecto a la fragmentación laboral a la que antes nos referíamos, podemos distinguir tres dimensiones de la misma: según condiciones de empleo, esto es, en trabajadores precarios y «estables» (los que poseen un empleo «de calidad»), o, utilizando la terminología de las teorías de la segmentación laboral, en segmentos primario y secundario; en distintos centros de trabajo y unidades productivas o de negocio; y con respecto a los empleadores. Sin duda alguna podría establecerse otras dimensiones de la misma, sin embargo nuestra distinción responde al análisis del impacto de aquellas dimensiones que consideramos que más influyen en el conflicto laboral y la agencia sindical.

IV. Organizaciones sindicales y sindicalismo

Entendemos necesario introducir un eje relativo a los sindicatos dado que los trabajadores normalmente se organizan a través de los mismos para actuar colectivamente de cara a un conflicto laboral, además de ejercer como representantes (o mediadores) ante la empresa y el Estado, y, en general, por constituir un actor fundamental en las relaciones laborales.

Podemos definir los sindicatos como organizaciones que, al menos formalmente, tienen como objetivo la defensa de los intereses de la clase trabajadora principalmente en lo relativo al ámbito laboral. Para analizar la agencia sindical en relación con el conflicto laboral, dado que no hemos encontrado un modelo teórico satisfactorio⁷, esbozaremos una serie de premisas y trazos teóricos básicos:

A) Los sindicatos condicionan la agencia de sus miembros en la medida en que constituyen contextos sociales donde se generan y comparten valores, representaciones del mundo y la sociedad, estados de ánimo, etc.; debido a que los mismos están sujetos a un sistema de normas, controles y sanciones tanto formales como informales, a lo que se espera de ellos en tanto que cumplen determinados roles y ocupan determinados cargos en la organización, y a la

autoridad de determinados cargos y mandatos de la organización (se toman decisiones colectivas, etc.). Además de este «condicionamiento» y «control», también se da una convergencia de intereses de clase y políticos. Todo lo cual otorga cierta coherencia a la agencia de los miembros de la organización

Esta dimensión del sindicato como un contexto social donde se generan y comparten valores, representaciones etc., resulta de gran interés en el caso de los sindicatos de clase, especialmente en aquellos con fines políticos de transformación social radical, ya que los militantes de dichos sindicatos tratarán de transformar la experiencia vivida por los trabajadores en sus conflictos, o en otros conflictos en los que participen a través del sindicato, en identidad de clase. De tal modo que podemos considerar los sindicatos de clase (al igual que algunos movimientos sociales) como contextos donde se da una reflexividad colectiva «guiada», sobre la propia condición social, la legitimidad del orden laboral y social etc.

B) La identidad sindical, la misma puede darnos pistas a la hora de reconstruir el sentido y el significado de la agencia sindical. Siguiendo a Hyman (2004, citado en Antón, 2008; 2001b, citado en Köhler y Martín, 2010) podemos distinguir tres modelos o identidades sindicales ideales en base a la prioridad por una de las tres orientaciones de la acción sindical (mercado, sociedad y clase):

— Hacia la representación y el conflicto de clase o sindicalismo de clase. A su vez dentro de los mismos podríamos distinguir subtipos en base a la identidad política, las cuales se traducen en objetivos, tendencias, modos de gestionar el conflicto y formas de organizar el propio sindicato, diferenciadas. Así por ejemplo los sindicatos de orientación anarquista no suelen poseer liberados o rechazan las formas de negociación colectiva que implican delegación.

— Hacia la integración social o sindicalismo corporatista. Surgido a finales del S.XIX como expresión social del catolicismo, contrapuesto a la lucha de clases socialista, guiado por ideas

7. En este sentido, el paradigma que parece predominar es el de los «incentivos», que explica la participación de los sujetos en los sindicatos y las relaciones internas (dinámica interna), así como la propia agencia de los sindicatos y su relación con los otros actores (dinámica externa), en términos de «intercambios de incentivos», lo que supone reducir el sentido y significado de todas esas prácticas y relaciones al cálculo utilitarista, y tratar como recursos o bienes que se intercambian elementos como la identidad, la sociabilidad, etc.

como la justicia social y con la finalidad de mejorar el estatus social de los trabajadores. La divergencias iniciales entre éste modelo y el socialista se irán diluyendo por influencia del reformismo, siendo integradas ambas orientaciones a lo largo del S.XX por el sindicalismo socialdemócrata (búsqueda de la cohesión social, mejora del estado de Bienestar, etc.).

— Hacia el mercado de trabajo o sindicalismo económico o de negocios (en castellano se han utilizado tradicionalmente los términos de «sindicatos corporativos», «profesionales» o «economicistas»). Sus objetivos son la defensa y mejora de las condiciones laborales de sus afiliados.

C) Con respecto a la composición de los sindicatos podemos distinguir: la base social, que serían el conjunto de afiliados, simpatizantes (aquellos que sin estar afiliados participan en actividades y acciones del sindicato), así como el conjunto de los trabajadores vinculados al sindicato en un momento dado (por ejemplo durante un conflicto); los militantes, que serían aquellos que participan regularmente de la vida general de la organización (toma de decisiones, acciones etc.), y los expertos y abogados (expertos en negociación, abogados, etc.), además de los cargos y responsabilidades que componen la estructura organizacional de cada sindicato, siendo de entre estos de especial interés la figura del liberado.⁸

D) De cara a un conflicto laboral y a la negociación colectiva (ya sea a nivel de empresa o superior) los sindicatos poseen una serie de recursos y capacidades que deben poner a funcionar:

— La movilización de la base social. Ésta es, junto con la labor judicial, uno de los instrumentos fundamentales de los sindicatos. Refiere a la movilización y articulación de la base social del sindicato en una fuerza social con la que presionar a la empresa para que asuma determinadas peticiones durante las negociaciones (o para que la propia negociación se inicie), o bien para llamar la atención de la opinión pública y presionar al Estado en tanto que «árbitro» de las relaciones laborales.

Esta fuerza social puede manifestarse en múltiples formas de acción, como son los sabotajes, boicots, concentraciones, manifestaciones, etc., siendo la huelga la más destacable.

La capacidad del sindicato de influir en los trabajadores y aglutinarlos como base social, así como de articularlos como una fuerza social, dependerá de la subjetividad y características estructurales de los trabajadores, es decir, de factores como la identidad de clase, de unos valores, normas, representaciones, etc., compartidos, así como también de una relativa homogeneidad en cuanto a las condiciones laborales, de estar empleados por el mismo empresario, etc., además de, en lo relativo al propio sindicato, la propia capacidad organizacional del sindicato, del desarrollo de una identidad sindical compartida, etc.

— Técnicos y expertos. Los abogados resultan imprescindibles, tanto por el asesoramiento legal (por ejemplo para conocer que leyes infringe la empresa, que acciones amparan los derechos sindicales de cara a posibles represalias empresariales etc.), como por el hecho de que muchos de los conflictos laborales acaban «solucionándose» por la vía judicial. Contar con sindicalistas experimentados también es fundamental, por ejemplo para la negociación con la empresa o para el desarrollo de una estrategia de acción sindical, etc.

— Delegados sindicales en los órganos de representación de la empresa: comités de empresa para empresas o centros de trabajo con 50 o más trabajadores, y delegados de personal en las empresas con menos de 50 trabajadores y más de cinco trabajadores⁹. Los delegados sindicales poseen más margen de maniobra en la medida en que están más blindados jurídicamente (por ejemplo ante un despido puede alegarse más fácilmente la represión sindical), tienen derecho a la participación en la negociación colectiva, a la información sobre contrataciones, situación financiera y económica de la empresa, etc.

— Recursos económicos. Necesarios para la logística que implica un conflicto laboral (panfletos, pancartas, camisetas etc.), como «colchón» para pagar las posibles sanciones económicas al

8. Aquel miembro del sindicato que está «liberado del trabajo» mediante una remuneración por parte de la empresa o el sindicato para que desempeñe tareas sindicales.

9. http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_11/cotenedos/guia_11_23_4.htm

sindicato y sus miembros derivadas de la acción sindical, para sostener acciones prolongadas como huelgas, pagar abogados etc.

Del lado de los empresarios, su poder se deriva fundamentalmente de «*su fuerza económica y de su propiedad, del control del proceso y la organización del trabajo y de las instituciones políticas condicionadas por ese poder económico*» (Antón 2007: 44). Además, también juega a su favor el que las representaciones y discursos actualmente hegemónicos sobre el trabajo y las relaciones laborales sean de corte ideológico neoliberal (flexibilidad, empleabilidad, etc.), lo que tiende a naturalizar y legitimar su agencia.

E) El sistema sindical. En el Estado Español, así como en Francia e Italia entre otros países, el modelo de relaciones laborales existente es el llamado de «pluralismo medio» o «latino», en el que el criterio de «representatividad» se establece principalmente en base a la audiencia electoral. En concreto, en el Estado Español, es necesario obtener al menos el 10% de todos los representantes de los trabajadores a nivel del Estado, o el 15% a nivel autonómico, para acceder al plus de representatividad, que permite acceder a la negociación colectiva, a los grandes pactos entre sindicatos, patronal y Estado, así como a subvenciones y diversos puestos en las instituciones del Estado (Roca, 2012).

F) En el seno de las organizaciones sindicales pueden desarrollarse una serie de tendencias o dinámicas que «distorsionan» los fines y objetivos organizacionales más o menos reconocidos o formalizados en función de esas identidades sindicales y políticas. Así por ejemplo la presencia de liberados en un gran número, unido a otros factores (como por ejemplo que estos copen las posiciones de poder en la estructura organizacional o una escasa formación política de la base social del sindicato), puede llevar a que se priorice la autoconservación de la organización, la reproducción de los mismos como tales y la adquisición de los bienes y recursos, sobre los fines y objetivos formales.

En el contexto actual, como antes señalábamos, tendencias como la precarización o la fragmentación laboral traen consigo una serie de consecuencias negativas para el sindicalismo, a continuación señalaremos algunos ejemplos relativos a la triple fragmentación laboral:

— La fragmentación laboral en distintas condiciones laborales incide en que los trabajadores desarrollen diferentes perspectivas, actitudes, etc., que siguiendo a Alós (2008), contribuyen a crear grupos de afinidad y distintas identidades¹⁰, y en ese mismo sentido, a dar solidez a esas perspectivas etc. Lo que, a menos que exista una identidad integradora de las mismas como plantilla o como clase, dificulta la unión entre trabajadores y la confluencia de intereses.

En relación con lo anterior, esa fragmentación laboral puede traer consigo comportamientos microcorporativistas entre los trabajadores. El microcorporativismo refiere a la tendencia de determinados colectivos, aquí segmentos laborales, a actuar de acuerdo a sus propios intereses y expectativas exclusivamente, sin importar las consecuencias que sus acciones puedan tener en terceros. Suele darse entre colectivos de trabajadores con un poder de negociación superior en términos relativos, y cuya similitud en cuanto condiciones de empleo, prácticas, rutinas laborales, imaginarios sobre el trabajo, etc., permite que surjan grupos de afinidad y se autoidentifiquen como grupo (Alós, 2008).

— La fragmentación de los centros de trabajo y la proliferación de unidades productivas pequeñas, donde las relaciones laborales se caracterizan por un fuerte individualismo (García, 2001), dificulta enormemente la articulación de los intereses colectivos en que se basa la fuerza social de los sindicatos y la propia negociación colectiva. También, como vimos más arriba, en empresas o centros de trabajo con más de 50 trabajadores, estos tienen derecho a un comité de empresa, lo cual implica una serie de ventajas para la acción sindical y la negociación colectiva. Además consideramos que en plantillas con un número mayor de trabajadores y en un mismo centro de trabajo es más fácil que los trabajadores desarrollen una identidad común.

10. No en el sentido de identidades estructurales, esto es, la socioprofesional y de clase (aunque ciertamente puede socavar esta última), de género y étnica, sino como grupos de trabajadores con visiones sobre el trabajo, valores, perspectivas, etc., particulares, que en contextos como el de la empresa principalmente, con sus situaciones (ejem conflictos) e interacciones con otros segmentos, pueden generar una autoidentificación como tales.

— La fragmentación de los trabajadores en cuanto a los empresarios que los emplean implica que, por ejemplo, en un mismo centro de trabajo, estos tengan que negociar con diferentes empresarios, que no puedan acceder a un organismo de representación común o, por no ser suficientes en número, no tengan derecho a un comité de empresa. En ocasiones la externalización y la subcontratación llegan a tal punto que, mediante la llamada ingeniería organizativa, resulta difícil saber dónde empieza y donde acaba una empresa, y en concreto para los trabajadores, conocer para quien trabajan tanto real como formalmente (jurídicamente), y en consecuencia, con quienes puede compartir malestar e intereses (Alós, 2008).

V. Subjetividad obrera

La pertinencia de este eje se infiere de nuestras premisas teóricas fundamentales. Como señalábamos, los trabajadores no son autómatas pre-programados para actuar de un determinado modo según qué condiciones laborales. En este sentido, resulta un tanto sorprendente la poca atención que parece haberse prestado a esta dimensión de análisis del conflicto.

Por subjetividad obrera entendemos las identidades, representaciones, normas, valores y sentimientos que orientan la agencia y median en la experiencia vivida y la perspectiva que los sujetos tienen de y desde dicha posición de clase y en su interacción con otras clases (conflicto, consenso, explotación etc.) en distintos contextos sociales (la empresa, el barrio, etc.).

Esas representaciones, normas y valores no se generan exclusivamente ni mayoritariamente en el seno del propio grupo de individuos que comparten esa misma posición de clase en un contexto social dado (es decir, no es mayoritariamente una construcción «endógena»), sino que se generan (y modifican) también a través de la experiencia transversal y específica en los distintos contextos sociales en los que están insertos esos sujetos, así como también son el resultado de su enculturación¹¹ en los distintos

contextos y a través de distintos medios de comunicación (televisión, radio, redes sociales, etc.). Con esto queremos decir que, por ejemplo, en una empresa, las representaciones que los trabajadores tengan del trabajo, los códigos de compañerismo, etc., pueden proceder de plantillas anteriores que han trabajado en dicha empresa y les han transmitido los mismos, del grupo de iguales en la escuela, de las propias trayectorias laborales individuales, de la socialización en el bar del barrio, y, con toda seguridad, de los distintos discursos ideológicos emitidos por los medios de comunicación y reinterpretados por esos trabajadores.

Para descartar posibles interpretaciones erróneas (por lo que pueda sugerir el concepto al lector) puntualizamos que no estamos hablando de una única subjetividad obrera ni de una experiencia y perspectivas homogéneas. Aunque es probable que se den ciertas similitudes en la medida en que los trabajadores compartan una misma trayectoria laboral, participen en sindicatos con una misma identidad, compartan espacios de socialización o sean receptores de unos mismos discursos ideológicos. Tampoco estamos refiriéndonos a la existencia de una cultura o subcultura obrera, ya que resulta problemático evaluar hasta qué punto esas representaciones, normas etc., son estables, específicas y comunes a toda una clase social, como para hablar de una cultura diferenciada al mismo nivel que por ejemplo la cultura étnica.

Este concepto constituye más bien un punto de partida, un «cajón vacío» a priori en ese sentido, una herramienta analítica con la que indagar en la subjetividad de los distintos colectivos de trabajadores y en contextos concretos, rastrear su «procedencia», buscar similitudes entre las representaciones de los distintos colectivos de trabajadores, y tratar de establecer relaciones entre las mismas, las condiciones laborales, la organización del proceso trabajo, el tipo de sindicato al que estén afiliados, etc., y en general, la agencia de los trabajadores.

11. Es decir, transmisión y aprendizaje. A modo de puntualización, no estamos otorgándole de antemano el carácter de cultura o subcultura específicas a dichas representaciones, normas etc.

12. Introduzco esos dos corchetes en sustitución de los originales «del» y «de» respectivamente, ya que por la falta de sentido que le dan a la frase parecen erratas.

En lo concerniente a esta dimensión subjetiva del conflicto, la revisión del concepto de «economía moral de la multitud» de Thompson puede resultarnos de utilidad. Siguiendo a Aguirre (2010), dicho concepto refiere al:

...conjunto de *mecanismos de regulación y autorregulación* que, en distintos momentos de la historia del capitalismo y en distintas partes (...), modulan y determinan el comportamiento rebelde de las clases y sectores plebeyos o subalternos, *frente a los agravios y las presiones de las clases dominantes*, en aquellas situaciones de ruptura abierta y explícita del pacto social entre las clases antagónicas, o en otro caso, [el] equilibrio [del]¹² funcionamiento social de la propia comunidad (Aguirre, 2010: 9)

Así pues, este concepto nos sugiere un par de ideas de relevancia para nuestro análisis, una es la importancia que tienen los sentimientos, y en especial los de agravio e indignación, en la activación y desarrollo de la movilización. La otra idea, en relación con la anterior¹³, es la de los códigos éticos como mecanismos de regulación y autorregulación de las relaciones entre clases y hacia dentro de las mismas, determinando los límites de lo que se considera legítimo o soportable, y por tanto, lo que rompe el pacto o paz e inicia¹⁴ el conflicto abierto. Esta dimensión moral y sentimental de la motivación es normalmente obviada en el análisis de los conflictos mientras que se sobredimensiona el aspecto instrumental, o se reduce a dicha lógica las distintas posibles motivaciones de los agentes (como en el caso de la teoría de los incentivos).

Existen sectores socio-profesionales (como los mineros, jornaleros andaluces, etc.) que por distintos factores y en determinados contextos, llegan a desarrollar culturas del trabajo¹⁵ específicas, las cuales orientan las prácticas, interacciones sociales y cosmovisión de los sujetos más allá del ámbito laboral. Por tanto, si el conflicto tiene como protagonistas a miembros de un sector socio-profesional con una cultura del trabajo específica, ésta deberá de ser tenida en

cuenta desde el marco más general de la subjetividad obrera. Así, por ejemplo, en el caso de los jornaleros andaluces, debemos atender a como su cultura del trabajo, que incluye elementos como la percepción del «reparto», el «cumplir», la «unión», y la dignificación personal y colectiva por el trabajo (Palenzuela, 1995), incide en el conflicto.

Las ideologías sobre el trabajo (representaciones veladoras de las relaciones de dominación) son un elemento constitutivo fundamental de la subjetividad obrera especialmente en lo relativo al conflicto laboral. Esto es así en la medida en que de la configuración específica de la ideología sobre el trabajo depende en gran medida (ya que no es totalmente efectiva) lo que los actores consideran legítimo o ilegítimo, deseable, etc., con respecto a las relaciones laborales y el trabajo (por ejemplo si predomina una ideología individualista y liberal sobre el trabajo, el sindicalismo, determinados derechos laborales, o los convenios colectivos pueden ser percibidos como intrusiones a esa «libertad individual»).

En el sistema capitalista, algunas de estas representaciones ideológicas que apuntalan la forma social en que se dan los procesos de trabajo son: la propiedad privada como legitimadora del acceso y el control de los medios producción y el proceso de trabajo; la relación laboral contractual como una relación mercantil libre entre individuos; la meritocracia y posibilidad de ascender socialmente; la comunidad de intereses entre el capital y el trabajo (Palenzuela, 1995), etc.

Además de estos elementos esenciales de la ideología capitalista sobre el trabajo, deben de considerarse los contenidos específicos que adopta de acuerdo a las formaciones socioeconómicas específicas y los modelos productivos predominantes. Así, como señalamos más arriba, mientras que en el contexto fordista-keynesiano el trabajo es considerado un derecho y una responsabilidad social para el capital, que debe ofrecer empleos de calidad, en el contexto neo-

13. «Estos agravios operaban dentro de un consenso popular en cuanto a qué prácticas eran legítimas y cuáles ilegítimas» (Thompson, 1995: 216)

14. «Una obligación <<moral>> particular de protestar» (Thompson, 1995: 380)

15. «Conjunto de conocimientos teórico-prácticos, comportamientos, percepciones, actitudes y valores que los individuos adquieren y construyen a partir de su inserción en los procesos de trabajo y/o la interiorización de la ideología sobre el trabajo, todo lo cual modula su interacción social más allá de su práctica laboral concreta y orienta su específica cosmovisión como miembros de un colectivo determinado» (Palenzuela, 1995: 13)

liberal actual el trabajo está pasando a ser poco a poco y cada vez más, en la medida en que está siendo asumido por los trabajadores, una responsabilidad del trabajador que debe emprender, auto-emplearse, u ofrecer una «oferta competitiva» a los empresarios (formarse, ofrecer buenos precios, etc.), tener una actitud orientada a la empleabilidad.

Por último, como elemento de la subjetividad obrera de relevancia para nuestro análisis, trataremos de examinar y reconstruir el papel de la identidad («nosotros»), contrapuesta normalmente a un «ellos», que entra en juego en los conflictos, ya que entendemos que existe una correlación entre la identificación de esos «nosotros» y de unos intereses colectivos, siendo que uno puede llevar al otro o viceversa en un proceso que puede ser más o menos reflexivo. También a partir de esa auto-identificación se desarrollan y aplican determinados códigos éticos, se empatiza en distintos grados. etc.

VI. El papel de la subjetividad, un ejemplo concreto

A continuación explicaremos, a modo de ejemplos, dos aspectos del conflicto laboral analizado mediante ésta perspectiva teórica en el trabajo del que procede este artículo¹⁶. Tratamos el caso de un conflicto laboral entre una empresa de producción de material aeronáutico y un grupo de trabajadores de las empresas subcontratas, en Sevilla. Este conflicto se inicia en 2010, desarrollándose en torno a una demanda por cesión ilegal de trabajadores, y continúa hasta la actualidad.

El origen del conflicto. La empresa matriz, acorde con una estrategia de flexibilidad productiva, laboral y de control sobre los trabajadores, tenía subcontratada en distintas empresas una parte importante de la fuerza de trabajo perteneciente a la cadena productiva. Esto se traducía para los trabajadores subcontratados en unas condiciones laborales precarias (mínimos del estatuto de los trabajadores, contrato de obras y servicios, sueldo de unos 790 euros, etc.), mientras que por otro lado, los trabajadores que mantenían una relación labo-

ral directa poseían condiciones «de calidad» (convenio de la química mejorado, 1.600 euros de sueldo, etc.).

Pues bien, los demandantes no sólo valoraban el carácter económicamente negativo de su situación, sino que lo vivían como una injusticia, una discriminación, un robo, y en definitiva como un agravio hacia ellos, esta percepción a su vez se basaba en determinadas representaciones sobre el trabajo y las relaciones laborales según las cuales su trabajo no debería estar subcontratado. Para algunos informantes, el agravio venía de que contribuyen a la producción regular de la empresa y, para otro de ellos porque consideraba en sí misma la subcontratación como algo injusto.

Nosotros no podíamos estar trabajando para una empresa donde un tío cobraba 1.600 euros y tu cobrabas 790 euros (...) ¡pero si es que yo pertenezco a la cadena de producción igual que él! (...) nuestra parte se la llevaba alguien, y dijimos ¡se acabó!, está bien ya (trabajador demandante)

Esa situación se traduce en rencor y deseos de venganza hacia los causantes de la misma, convirtiéndose en una motivación para iniciar el conflicto, por encima incluso de unas perspectivas de victoria poco favorables de una parte de los demandantes.

Yo soy realista, yo pensaba que eso era una moneda, que ya vería dentro de cinco años que pasaría (...) que por lo menos yo quería que se hiciese algo de sangre en algo que yo entendía, que más allá de la demanda ese dinero es mío (...) de hecho mucha gente estuvo pensando después en ir a la subcontrata y prenderle fuego o tirarle cosas al coche del hijo de puta del dueño (trabajador demandante)

Por tanto, tenemos en el origen del conflicto unas condiciones laborales precarias (dentro de un marco general con características post-fordistas), unas representaciones sobre el trabajo que sancionan esa situación como injusta, y unas motivaciones tanto de carácter instrumental (conseguir unas buenas condiciones laborales, similares a las de la empresa matriz), como morales y sentimentales (venganza, desagravio, etc.).

Microcorporativismo. El conflicto estaba atravesado por la fragmentación laboral entre trabajadores precarios subcontratados y «estables»

16. Subcontratación y precariedad: Conflicto laboral y agencia sindical en la planta de San Pablo de Alestis (Sevilla)

de la empresa matriz, y entre otras cuestiones se manifestaba (no explicándola por sí sola) en una cierta tendencia micro-corporativista en la actuación de los trabajadores «estables», su comité de empresa y los sindicatos que los representaban (CCOO y UGT). Entre estos comportamientos, por ejemplo, se dio que el comité de empresa contaba con un documento que probaba la cesión ilegal de trabajadores, sin embargo, no se facilitó dicho documento a los trabajadores subcontratados, y esa situación irregular (ocultada, en cierto modo) fue utilizada como medio para presionar internamente a la empresa.

La composición de la base social y los dirigentes sindicales de ambos sindicatos en la planta constituye un factor explicativo de dicho comportamiento, tal y como indica Alós (2008), ya que los trabajadores de las subcontratas no tienen presencia en las secciones mayoritarias, sino que se componen por trabajadores de la empresa matriz. Además, parecen identificar unos intereses específicos (el 40% de las nuevas contrataciones debían corresponder a sus hijos) que se contraponen a los objetivos de los trabajadores en conflicto

(ser empleados por la empresa matriz). Además, podemos inferir como factor explicativo, con respecto a los trabajadores de la empresa matriz, la existencia de una «identidad principal» como tales, es decir, de fracción de clase -y que tendía un mayor peso que una posible auto-identificación como clase o compañeros de la planta-, reforzada y generada a través de unos sindicatos compuestos por los mismos, y que se relacionaría con la identificación de esos intereses particulares, que chocarían y prevalecerían sobre los intereses de los trabajadores de las subcontratas.

A modo de hipótesis, y en relación con lo anterior, también podría responder a una estrategia dirigida a salvaguardar los intereses de una base social de cuyos votos dependen para mantener liberados en sus cargos, obtener prestaciones del estado etc., ya que los trabajadores de las subcontratas no cuentan con un comité de empresa del que obtener delegados -que es el criterio a la hora obtener subvenciones y la representatividad, ni tampoco poseen representación en el comité de la empresa matriz, además de ser más inestables en lo relativo a sus miembros concretos.

Bibliografía

AGUIRRE ROJAS, CARLOS A.

201) *Economía moral de la multitud*.

ALÓS MONER, RAMÓN

2008 «Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol.22, Nº1 pp. 123-148.

ANTÓN MORÓN, ANTONIO

2007 *Jóvenes trabajadores y sindicalismo en España (análisis de un desencuentro)*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid.

BOURDIEU, PIERRE

1988 «campo social y poder simbólico» en *Cosas dichas*, Gedisa, Barcelona pp. 127-142.

BRAVERMAN, HARRY

1988 «Trabajo y fuerza de trabajo» en *El mercado de trabajo*, Madrid: Alianza.

CANO, ERNST

1998 «La lógica de la precariedad laboral: el caso de la industria valenciana del mueble», *Cuadernos de relaciones laborales*, Nº13, pp. 207-227.

EDWARDS, RICHARD

1988 «Conflicto y control en el lugar de trabajo» en *El mercado de trabajo*, Madrid: Alianza. pp. 141-155.

GARCÍA CALAVIA, MIGUEL ANGEL

2001 «El sindicalismo tras la reestructuración productiva», *Papers: revista de sociología*, Nº65, pp. 11-30.

GODELIER, MAURICE

1989 *Lo ideal y lo material*. Madrid: Taurus.

GINTIS, HERBERT

1988 «La naturaleza del intercambio laboral y la teoría de la producción capitalista» en *El mercado de trabajo*. Madrid: Alianza. pp. 157-191.

JOSÉ, J. (COORD.)

2013 *Qué hacemos con el trabajo*. Madrid: Akal

KÖHLER, HOLM-DETLEV Y MARTÍN, ANTONIO

2010 *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid: Delta.

PALENZUELA, PABLO

1995 «Las culturas del trabajo: Una aproximación antropológica» en *Sociología del Trabajo*, Nº24, págs. 3-28.

ROCA MARTÍNEZ, BELTRÁN

2012 «Representación y poder sindical. Elementos para el debate», *Estudios. Revista de pensamiento libertario*, Nº2, pp. 8-18.

THOMPSON, E. P.

1977 *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Laia