

P.K. EDWARDS

*El conflicto en el trabajo. Un análisis materialista de las relaciones laborales en la empresa*

Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990, 344 páginas.

Aunque el título del libro remita a la idea de un estudio monográfico sobre el conflicto en los centros de producción, el autor desarrolla una tarea más amplia elaborando una teoría sobre las relaciones laborales que, si bien arranca de las clásicas fuentes marxistas, también recoge aportaciones recientes que le permiten construir su teoría tomando como punto central las nociones de conflicto, consenso y control. Esta combinación de ideas da origen a la teoría materialista, la cual «sigue la tradición consistente en utilizar ciertas ideas marxistas sin ser marxista».

El punto de partida, el autor lo sitúa en el proceso de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo. En dicho proceso, con especiales características en las sociedades capitalistas, se producen fenómenos como la cooperación, el control y el conflicto que, lejos de poder ser interpretados en base a tipologías historicistas y evolutivas, han de ser analizados a la luz del complejo entramado de relaciones que se establecen entre los trabajadores, sus representantes, los directivos y los empleadores en el centro de trabajo.

Siguiendo esta línea, el autor indica que la cooperación y el consenso, el conflicto y el control son el anverso y reverso de una misma moneda que da lugar a una situación de «antagonismo estructurado» (etiqueta preferible a la de conflicto de intereses). Esta situación viene definida, por un lado, por la necesidad de cooperación entre los individuos y, por otro, por el conflicto inherente a toda relación laboral en la que la fuerza de trabajo de los trabajadores se materializa en la creación de un excedente que pasa a manos de otro grupo.

Sentado este presupuesto, Edwards trata de romper con la existencia de tipologías de control sobre el trabajo. De esta manera aporta su nota crítica al debate sobre la obra de Braverman y sus seguidores. A su modo de ver, las tipologías de control (simple, técnico y burocrático; directo y autonomía responsable) se muestran insatisfactorias. Partiendo de la idea de que las empresas están interesadas en la acumulación, y no necesariamente en el control del proceso de trabajo, el autor reelabora el concepto de control e introduce una doble matización: el control detallado (referido a las decisiones sobre las tareas a realizar) y el control general (referido a la adaptación de los trabajadores a los objetivos de la empresa). De esta manera, vincula el problema del control al del consenso, cuestión que tiene su tratamiento en una interesante polémica con las tesis de Burawoy.

El texto está plagado de ejemplos y de referencias a estudios prácticos (británicos y americanos, fundamentalmente) que el autor utiliza para contrastar

algunas de sus ideas. Se trata de un libro denso y altamente especializado, pero al mismo tiempo sugerente y atractivo para los estudiosos del mundo del trabajo. La presentación sistematizada de diferentes teorías, su crítica y comentario, la aportación de ideas nuevas y la conexión de diferentes escuelas de pensamiento le convierten en un texto de referencia obligada altamente útil para poner un poco de orden en la multitud de debates que se cruzan en el ámbito de la sociología del trabajo.

XAVIER COLLIER