

EL CONCEPTO DE TENSION EN LAS RELACIONES SOCIALES DEL TRABAJO

JOSÉ I. URQUIJO, S.J. *

- I. INTRODUCCION.
 - II. LA TEORIA DEL CONSENSO SOCIAL Y LA ARMONIA LABORAL. A. La Teoría del Consenso Social. B. La Armonía Laboral y la Teoría del Consenso.
 - III. LA TEORIA SOCIAL DEL CONFLICTO Y EL CONFLICTO LABORAL. A. Teoría General del Conflicto. B. Teoría Marxista del Conflicto. C. Teoría Socio-dinámica del Cambio Social.
 - IV. EL CONCEPTO DE TENSION EN LAS RELACIONES SOCIALES DE TRABAJO. A. El concepto de tensión y los antagonismos sociales. B. La resolución de los antagonismos sociales. C. Las tensiones sociales en el sistema democrático.
 - V. CONCLUSION.
-

I. INTRODUCCION

El problema de la armonía y el conflicto en las relaciones sociales, que surgen y se desarrollan en una situación laboral, preocupa en la actualidad tanto a los gobernantes, dirigentes políticos, patronos y obreros, como a los teóricos e investigadores de las Ciencias Sociales. Se trata, no obstante, de un tema candente y difícil de ser abordado con objetividad; pues pareciera que, en última instancia, cualquier planteo o enfoque no tuviera otra alternativa, que enmascarse en la bipolaridad de rechazar o aceptar la violencia como actitud social fundamental.

Quizás ello se deba a un problema de semántica que afecta a los conceptos de "armonía" y "conflicto"? O, tal vez, las raíces del problema

* El autor es Licenciado en Filosofía y Master of Science in Industrial Relations, ex-Director de la Escuela de Ciencias Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello y, actualmente, Profesor de Teoría de las Relaciones Industriales. Es miembro del Departamento de Investigaciones sobre Relaciones Industriales y Laborales y dicta cursos especializados en el Post-grado de Relaciones Industriales de la Universidad mencionada.

metal-mecánica y la industria petroquímica². Haremos un breve comentario de cada una de ellas.

B.1. *El sistema de "empresas multinacionales"*³

La empresa multinacional andina tiene fijadas, en virtud del artículo 7 y entre otras finalidades, las de: "aprovechar eficazmente las oportunidades de inversión del mercado ampliado" (inc. d), "utilizar los recursos de la región en forma adecuada y eficaz" (inc. g), "facilitar la ejecución de proyectos de beneficios subregionales cuyo costo, magnitud o complejidad tecnológica impiden su realización por un solo país miembro" (inc. h), y "contribuir a la generación de fuentes de ocupación en la subregión" (inc. j).

Es decir, que de su constitución y objetivos resalta, notoriamente, la dimensión y aplicación subregional, pues es de su propia esencia constituir el resultado de esfuerzos nacionales convergentes que, en forma aislada, no podrían afrontar los mismos proyectos (art. 8).

Esta dimensión también se patentiza cuando se expresa que "las empresas multinacionales instalarán establecimientos de actividad manufacturera o fabril, comercialización u otra naturaleza en los países miembros cuyos nacionales participen en su capital social..." (art. 13), es decir, que se contempla expresamente la posibilidad de que existan centros de producción en más de un país pertenecientes a una sola empresa. Estas breves referencias resultan suficientes para advertir que estamos ante un hecho de las siguientes características: empleador único, con centros de producción y mano de obra dependiente, situados en más de un país del área.

B.2. *Programa sectorial metal-mecánico*⁴

Se podría comenzar por citar entre los objetivos generales del Programa el que se refiere a la creación de "posibilidades de especialización con

2. La Junta del Acuerdo ha puesto a consideración de los Países Miembros propuestas para nuevos programas sectoriales en los campos de la industrias Químicas, Farmacológica, Fertilizantes, Electrónica y Siderúrgica.

3. Decisiones 46 y 70 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

4. Decisión 57 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

proyecciones al intercambio subregional" (art. 1), lo que parece no suponer otra cosa que un sistema de producción integrado. Sin embargo, el Programa es más explícito aun cuando establece que "los Países Miembros ampliarán sus esfuerzos para constituir empresas multinacionales bajo el régimen establecido en la Decisión 46 con el objeto de facilitar el cumplimiento del presente programa" (art. 34), lo cual remite el sistema antes comentado que, en tal caso, se aplicará a una de las áreas de producción más desarrolladas de la subregión y de las que ocupa mayor cantidad de mano de obra.

Además, debe repararse que en este Programa también es un factor de convergencia de intereses en la producción la fórmula de las asignaciones compartidas, pues ella convierte en verdaderos vasos comunicantes a los centros de producción involucrados.

B.3. *Programa sectorial de la industria petroquímica*⁵

En este Programa también existe la fórmula de las asignaciones compartidas que conllevan los mismos efectos que acabamos de mencionar y, también, como en el caso anterior, la Decisión recomienda, para facilitar su cumplimiento, "que los Países Miembros procurarán llevar a cabo acciones conjuntas" como: a) programar conjuntamente sus nuevas inversiones; b) "promover la ejecución por dos o más Países Miembros de complejos integrados..." y c) "promover la constitución de empresas multinacionales bajo el régimen establecido en la Decisión 46" (art. 40).

Todos los mecanismos que se plantean constituyen nuevas dimensiones de la empresa y, por ende, de la organización de la producción que exceden el marco nacional.

B.4. *Programa sectorial de la industria automotriz*⁶

Este programa, caracterizado como uno de los más importantes del Acuerdo, contiene elementos que parecen definir el objetivo de un alto grado de integración productiva.

5. Decisión 91 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

6. Decisión 120 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

sean más profundas y se hundan en el carácter dialéctico de los procesos sociales? Lo cierto es que términos como "conflicto social" han sido sometidos en el alambique de la teorización a procesos de magnificación y minimización, dificultando su manejo.

La maximización del conflicto social, representada por las voces broncas del Manifiesto Comunista, llamando a los proletarios del mundo entero a la lucha de clases, cargaron de contenidos ideológicos y emocionales este concepto; pero, en todo caso, contribuyeron a motorizar una realidad histórica indiscutible, el avance del movimiento obrero en la sociedad industrial a impulso de los antagonismos sociales.

Por otra parte, la minimización del conflicto social en las relaciones de trabajo se inicia, como escuela de pensamiento, a partir del resurgimiento económico del mundo occidental, después de la Segunda Guerra Mundial. Dentro de esta corriente, se encuentra la obra de un grupo de economistas y sociólogos norteamericanos, publicada bajo el título de *El Industrialismo y el Hombre Industrial*, que pretende ser una teoría general, restringida, del trabajo industrial. En esta obra, se señala como un dato empírico comprobado, mediante el análisis de los procesos de industrialización de los países más significativos, que en los tiempos actuales la protesta obrera y el conflicto laboral están decayendo, hasta perder verdadera relevancia¹.

No parece tan fácil de ser sustentada la tesis del declinar de los conflictos laborales, después de los acontecimientos del Mayo explosivo, que sacudió a la Francia de De Gaulle en 1968, o del Otoño caliente italiano de 1969, con su secuela de violencia socio-política todavía no superada. Sin mencionar el poderoso resurgimiento del sindicalismo laborista en Gran Bretaña, capaz de conmover las instituciones del Gobierno con sus llamadas al paro, y aun de forzar la renuncia de un gabinete. Con la crisis energética mundial y sus repercusiones en la economía de todas las naciones, la inestabilidad de las relaciones de trabajo ha vuelto a ponerse en evidencia de forma tan notoria que sobran las cifras estadísticas.

Considero, por tanto, una tarea importante, si no un reto, para los científicos sociales, enfrentar las sombras y luces que iluminan u oscurecen el concepto de "conflicto social", para lograr una visión más profunda del mismo. Este trabajo pretende ser un pequeño esfuerzo en esa dirección y cifra su aporte en la consideración de una categoría, la tensión social, propia de situaciones antagónicas.

1. Véase C. Kerr y asoc., *El Industrialismo y el Hombre Industrial*, E. EUDEBA, Buenos Aires, 1963 (Edición en castellano), p. 17.

II. LA TEORIA DEL CONSENSO SOCIAL Y LA ARMONIA LABORAL

A. *La Teoría del Consenso Social*

Para el sociólogo alemán, Ralf Dahrendorf, la teoría del consenso se basa en cuatro formulaciones principales: 1) en la tesis estructuralista de la estabilidad, que supone a la sociedad como cristalizada en un todo constante y estable de elementos; 2) en la tesis del equilibrio, por la cual se ven las partes de un todo velando por su buen funcionamiento (homeostasis); 3) en la tesis funcional, por la cual se supone que cada elemento del sistema social contribuye al funcionamiento especializado del mismo; y 4) la tesis del acuerdo mutuo, que considera la aceptación común de los valores y normas de la sociedad como la garantía definitiva para su mantenimiento integral².

Como se ve, la teoría del consenso social parte de la consideración de la estructura social como un sistema, conformado por la compleja interacción de sus componentes, grupos sociales e individuos, que se vinculan entre sí, en un todo ordenado, mediante la común aceptación de normas y valores compartidos.

El desarrollo de esta corriente ha recibido el nombre de estructural-funcionalista. Y, para sus principales fundadores, Merton y Parsons, el conflicto representa un elemento que no encaja dentro del coherente esquema del sistema social. En consecuencia, es visto como una disteleología, como una especie de desviación patológica que debe ser rectificadas por la acción reguladora de las normas³.

El célebre Profesor socialista español, Tierno Galvan, ha señalado a este respecto, con acierto, que esta valoración disfuncional del conflicto juega un papel importantísimo en el proceso cultural de los poderosos por mitificar el orden. Así se ha llegado a convertir la necesidad de orden en un fenómeno cultural en sí y para sí, perdiendo de vista sus relaciones evidentes con las necesidades básicas a que está o debe estar ligado: la justicia, la igualdad y la libertad.

2. Cfr. Ralf Dahrendorf, *Sociedad y Libertad: Hacia un Análisis Sociológico de la Actualidad*, Trad. Castellana, Editorial Tecnos, Madrid, 1971.

3. Cfr. Talcott Parson, *El Sistema Social*, Ed. Revista de Occidente, Madrid, 1966; y la obra crítica de Walter Buckley, *La Sociología y la Teoría Moderna de Sistemas*. Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1967; en especial el Cap. 2, Modelos de Sistema Social.

B. *La Armonía Laboral y la Teoría del Consenso*

Bajo la inspiración general de la escuela estructural-funcionalista y su filosofía del consenso, hallamos un importante estudio sobre la armonía obrero-patronal en las relaciones de trabajo, llevado a cabo por un equipo de prestigiosos académicos norteamericanos, entre los que cabe mencionar a Golden, Kerr, Dunlop, Mc Gregor, Coleman y otros. Fue publicado en inglés, el año 1959, con el título "Causes of Industrial Peace" y, más tarde, en castellano, con el de "Causas de la Armonía Obrera". La investigación se llevó a cabo en las industrias de los Estados Unidos, formando parte de un ambicioso proyecto de estudios interdisciplinarios y logrando su unidad teórica mediante la centralización de los esfuerzos en una Comisión Ad Hoc⁴.

La Comisión tuvo problemas a la hora de definir el concepto de "armonía". En un principio se la consideró, negativamente, como la mera ausencia de conflicto, tropezando con una realidad laboral que nunca cumplía en términos absolutos esa condición. Con una simple mirada a la realidad, resultaba demasiado evidente que las relaciones obrero-patronales presentan un aspecto dinámico que oscila entre la hostilidad abierta y un equilibrio inestable, nunca exento de roces y tensiones, en el mejor de los casos.

Esto les llevó a reconocer un hecho patente, la existencia de dos elementos principales en las relaciones industriales, el patrono y el trabajador, representando intereses no coincidentes. Para ellos, el patrón representaba un interés de propiedad, que incluía a los inversionistas y accionariado, mientras que el trabajador se interesaba por personas, es decir, por los miembros de la fuerza laboral. (Sic)⁵.

Según esto, optaron por establecer una definición provisoria de carácter positivo, que consideraba la armonía industrial "como el producto de la relación entre dos grupos organizados —la administración industrial y el trabajo organizado— en la cual ambos coexisten, conservando cada uno su soberanía institucional, trabajando de cónsono en un ambiente de respeto y confianza mutuo"⁶. Se considera, ahora, con más realismo, la armonía una especie de clima de confianza mutua logrado entre poderes no convergentes, que mantienen no obstante su soberanía.

4. Cfr. Clinton S. Golden, Clark Kerr, John T. Dunlop, Douglas McGregor, F. H. Harbison, John R. Coleman y Charles Myers, *Causas de la Armonía Obrera*, Trad. Castellana, ed. Intercontinental, México, 1969.

5. Clinton S. Golden y asociados, *o.c.*; p. 8.

6. Clinton S. Golden y asociados, *o.c.*; p. 8.

En una segunda versión conceptual, al parecer más definitiva, se aclara que se trata de un "estado continuo de relaciones mutuamente agradables, pero no definitivas, negociadas por partes con una fuerza relativamente igual"⁷. Con estas salvedades, el concepto de armonía propuesto se asemeja más al de una "coexistencia pacífica", amenazada siempre por la posible ruptura del equilibrio de poderes.

Y eso es todo lo que nos interesaba subrayar, los malabarismos conceptuales que se vieron obligados a realizar estos investigadores al tropezar con el obstáculo de una realidad social que se les mostraba fundamentalmente antagónica. Por lo demás, el estudio se orienta, con bastante acierto, a la determinación de las posibles causas extrínsecas e intrínsecas de una situación laboral armónica.

La teoría del consenso social tropieza en las relaciones de trabajo con una realidad manifiestamente antagónica.

III. LA TEORÍA SOCIAL DEL CONFLICTO Y EL CONFLICTO LABORAL

A. *Teoría General del Conflicto*

En el lenguaje ordinario, el término conflicto designa o connota pugna y violencia. Según el Diccionario Ideológico de la Lengua Castellana, conflicto es la lucha, entre dos o más partes, en su momento culminante, cuando el resultado es todavía incierto y no se han resuelto las diferencias que lo originaron.

De acuerdo a algunos autores, esta acepción del término "conflicto" no se ajusta con precisión a los significados que ha venido representando como categoría sociológica. Por eso, no faltan quienes recomiendan su redefinición. Conflicto, en un sentido más sociológico, sería la oposición, latente o manifiesta, entre elementos concurrentes en un determinado ámbito social, supra-individual⁸.

Como hecho histórico, el conflicto social revela el antagonismo de intereses que existe entre determinados grupos o individuos, dentro de una estructura y un orden social determinados.

7. Clinton S. Golden y asociados, *o.c.*; p. 11.

8. Cfr. Luis Enrique de La Villa y Carlos Palomeque, *Introducción a la Economía del Trabajo*, Volumen I (Cap. I. Teoría del Conflicto Capital-Trabajo), Ed. Debate, Madrid, 1978; p. 17.

Se suele ubicar, el origen de la conflictividad social, en las relaciones de dominio existente o desarrolladas dentro de ciertas unidades de la organización social. "El dominio unilateral respecto de un bien o un servicio, en cuanto excluyente o impugnado, integra la base de una oposición para quienes no la comparten o están sometidos a sus directrices"⁹.

La relación de dominio alcanza un grado crítico cuando se ejerce sobre bienes o valores escasos y necesarios, que son, por lo tanto, apetecidos y solicitados por todos a impulsos de su deseo de subsistencia y de progreso.

La oposición, o antagonismo de intereses, entre grupos o individuos, en todo conflicto social, tiene por objeto un bien o un valor no compartido, cuya índole puede determinarse de acuerdo al substrato en que se genera. Siguiendo al sociólogo inglés, David Lockwood, se suelen señalar cuatro sustratos fundamentales de la conflictividad social: el económico, el político, el social y el cultural. En todos ellos, siempre se manifiesta la misma dicotomía: un grupo o sector dominante y otro dominado¹⁰.

En el sustrato económico, la oposición se manifiesta entre quienes poseen y controlan los medios de producción, el producto y su mercadeo, y quienes aportan su trabajo dependiente, vendiendo su fuerza de trabajo por un salario. *En el sustrato político*, la oposición se manifiesta entre quienes detentan el poder político y quienes lo acatan. *En el sustrato social*, las oposiciones aparecen entre quienes se han encumbrado a las posiciones sociales que proporcionan status, prestigio, posibilidades gestoras, ingresos altos y otros valores de la vida pública, y quienes solo tienen como alternativa los bajos estratos de la sociedad y una actitud de sumisión. *En el sustrato cultural*, la oposición se plantea entre quienes controlan los medios de difusión, con la posibilidad de crear e impartir la ideología dominante (base cultural del dominio económico, político y social) y quienes se limitan a ser receptores de esa ideología, sin otra posibilidad.

En Resumen: . . . la teoría del conflicto, descansa, según Ralf Dahrendorf, en las siguientes proposiciones: 1) en la tesis de la historicidad, que sostiene la realidad dinámica de toda sociedad; 2) en la tesis dialéctica, que considera los antagonismos sociales como motor del cambio;

9. Luis Enrique de La Villa y Carlos Palomeque, *O. c.*; p. 18.

10. Citado por José M. Maravall, en "La Sociología del Conflicto Social: una Revisión", publicado en *La Sociología de lo Posible*, Ed. Siglo XXI, Madrid, 1972; pp. 114-115.

3) en la tesis de la mutabilidad disfuncional y productiva, que parte de la idea de que cada elemento de la sociedad contribuye a su cambio; y 4) la tesis de la coacción que afirma que toda sociedad se sostiene por la coerción que algunos de sus miembros ejercen sobre otros¹¹.

B. *Teoría marxista del conflicto*

"La interpretación más radical del modelo conflictivo de la sociedad es, sin duda, la que aporta la categoría marxista de la *lucha de clases*, o el enfrentamiento de los grupos sociales que asumen posiciones antagónicas en las relaciones de producción (materialismo dialéctico)"¹².

Para Marx y Engels, padres de la teoría revolucionaria del conflicto, el sustrato primordial del antagonismo social es el sustrato económico. Y de él se derivan y con él se relacionan, en última instancia, los demás antagonismos surgidos en los otros sustratos. No obstante, el análisis de los conflictos debe tener en cuenta todos los sustratos.

El conflicto laboral, o conflicto social del trabajo, es considerado, a partir de lo dicho, como el conflicto típico de sistema económico capitalista. En el Capitalismo se da la disociación más cruda y tajante entre el Capital y el trabajo, apropiándose el primero de los medios de producción y reduciendo al segundo a la mera condición de asalariado. Fenómeno que se proyecta en la conformación estructural de la sociedad, enfrentando en ella, en una forma irreconciliable, dos clases antagónicas: la burguesía capitalista y el proletariado.

La resolución de este antagonismo se lleva a cabo, de acuerdo a un proceso dialéctico, mediante la lucha de clases, en favor del proletariado que representa históricamente la clase ascendente.

Algunos sociólogos modernos recomiendan una lectura no tan dogmática de los textos de Marx sobre el conflicto, evitando desposeerlo de su trabazón dialéctica, y teniendo en cuenta que existe un conjunto de mediaciones e inter-relaciones con los antagonismos de los otros sustratos que también son de carácter dialéctico¹³.

La teoría marxista del conflicto pone de relieve la importancia del sustrato económico y la relación entre trabajo, conflicto y clase social; es decir, del sistema económico y la estructura social.

11. Cfr. Ralf Dahrendorf, *O. c.*

12. Luis E. de La Villa y Carlos Palomeque, *O. c.*, p. 23.

13. Cfr. Daniel Lacalle, *El Conflicto Laboral en Profesionales y Técnicos*, Editorial Ayuso, Madrid, 1975; pp. 32 y ss.

La estrategia actual de los teóricos de la lucha de clases se cifra en la creación, a nivel de planta, en todas las fábricas, de unidades de decisión obrera, establecidas en la base, con carácter asambleario. En algunos países se las conoce como Consejos Obreros y reproducen, en alguna manera, el viejo esquema leninista de los "soviets" que hizo posible la revolución rusa. En esta misma línea se encuentra la tesis de la centralidad de la fábrica como lugar ideal para el planteo continuo de los antagonismos de clase. Se trata de conseguir la maduración activa de la conciencia obrera, junto con el desarrollo de sus capacidades y la generación de una cultura autónoma, con valores propios de una clase obrera ¹⁴.

C. Teoría moderada del conflicto: la teoría socio-dinámica del cambio social

El enfoque moderado del conflicto social pretende sortear el escollo del dogmatismo de la lucha de clases, teniendo en cuenta las transformaciones sufridas por el sistema capitalista desde la primera revolución industrial y su repercusión en la estructura social. Acepta el antagonismo social como un dinamismo interno de las sociedades que abre las posibilidades de cambio dentro de las estructuras mismas del sistema. Y, por tanto, no acepta el carácter patológico del conflicto.

Ubicándose en esta línea, el sociólogo francés Fauvet, comenta: "los conflictos no pueden constituir una especie de tumor de la vida, pues son la vida misma". Se ha dicho, no sin razón, a este respecto, que si la interpretación disfuncional del conflicto se asume a niveles de decisión política no cabe esperar sino la represión social bajo señuelo de integración. En tanto que, la aceptación del conflicto, como elemento consubstancial al organismo social, asegura el normal desenvolvimiento de la conflictividad social ¹⁵.

Algunos teóricos del cambio social establecen explícitamente la diferencia, entre esta corriente y el enfoque radical de la lucha de clases, en la manera de entender el proceso dialéctico: mientras ellos se atienen a la concepción hegeliana, en la que la negatividad cumple una función

superadora de las etapas o formas anteriores, la posición marxista ve en la negatividad una función aniquiladora.

Por lo que se refiere a los *conflictos sociales del mundo del trabajo*, la teoría socio-dinámica del cambio social, sostiene la tesis de la democracia industrial, según la cual la tarea de los trabajadores consiste en lograr la implantación de los valores democráticos, ya vigentes en la sociedad global, a nivel de las unidades de producción que mantienen anacrónicamente una estructura feudal. Se trata de extender la democracia a todo el ámbito social, es decir a sus estratos económicos, cultural, etc. ¹⁶.

Su punto de partida se basa en el análisis de las transformaciones sufridas por el sistema de producción capitalista a lo largo de esta centuria, con la separación de la propiedad y la gestión, que marca los comienzos de la revolución gerencial, y con la aparición de la tecnoestructura en el seno de la empresa como resultado del impacto de las innovaciones tecnológicas ¹⁷. También tiene en cuenta la deshomogeneización de la clase trabajadora, con pérdidas en su magnitud y sus potencialidades conflictivas. Pero, sostiene, al mismo tiempo, que por ello el carácter esencial de su antagonismo frente al sector patronal, que es la base dialéctica de las relaciones laborales, no ha cambiado en absoluto.

Las principales modificaciones, surgidas por esta corriente, se refieren a la estrategia a seguir por el movimiento obrero que se ajusta cada vez más a los lineamientos de acción previstos teóricamente por los socialistas ingleses de principios de siglo, quienes proponían el doble juego de la acción económica, mediante la concertación por el diálogo y la negociación colectiva, y la acción política, por la vía de la reforma legal, impulsada desde la dinámica de los partidos, apuntando a la transformación de la sociedad ¹⁸.

La teoría del cambio social quiere representar una visión realista de la dinámica social moderna, que encauza el potencial conflictivo de los antagonismos sociales por la vía institucional de la democracia, poniendo su fe en un proceso más lento de transformaciones, reformistas.

14. Cfr. Gramsci y Bordiga, *Debate sobre los Consejos de Fábrica*, Ed. Anagrama, Barcelona, 1975; y Cuadernos de Educación, Nº 51, Centralidad de la Fábrica. Caracas, 1978.

15. Cfr. Luis E. de La Villa y Carlos Palomeque, *O. c.*, p. 24.

16. Cfr. André Philip, *La Democracia Industrial*, Editorial Tecnos, Madrid, 1965.

17. La revolución gerencial y el divorcio capital-gerencia han sido tratados por Peter Drucker, en *The New Society: the anatomy of Industrial order*, Harper and Row, New York, 1962, y John Galbraith, *The New Industrial State*, Hamish Hamilton, 1967.

18. Esta fue la posición, en especial, de Sidney y Beatriz Web.

IV. EL CONCEPTO DE TENSION EN LAS RELACIONES SOCIALES DE TRABAJO

A. *El concepto de tensión y los antagonismos sociales*

De acuerdo al Diccionario Ideológico de la Lengua Española, se entiende por "tensión" el estado de un cuerpo estirado por la acción de fuerzas que lo solicitan, o, también, el estado de un cuerpo sometido a fuerzas que impiden la desintegración o separación de sus partes. Se habla, asimismo, de "tensión bipolar" en los fenómenos eléctricos, de magnetismo, etc., utilizándose términos como "campo de tensión", potencial, etc.¹⁹.

En las ciencias sociales, se ha utilizado este término como sinónimo de conflicto, pugnacidad, etc., pero, también en el sentido que apuntamos, para referirse al estado permanente originado, por la divergencia de intereses contrapuestos, entre grupos sociales. El sociólogo norteamericano, Wilbert E. Moore, describe con ese término la situación de divergencia permanente, entre patronos y obreros, en una situación de trabajo²⁰. Por su parte, Jean-Christian Fauvet, sociólogo francés, se aventura a una conceptualización más amplia sobre el fenómeno de las tensiones sociales, que parte de una definición relativamente empirista de la tensión, considerándola como "la energía invertida por los individuos y los grupos para enfrentarse o ponerse de acuerdo"²¹.

No pretendemos aquí establecer nuestra propia definición sino simplemente abrir camino a la consideración de este concepto como interesante categoría social de análisis, ya que parte de un hecho social, al parecer incuestionable, el antagonismo de intereses.

La tensión social representa, por otra parte, un momento de los antagonismos sociales anterior al conflicto abierto, simultáneo con los conflictos latentes y concomitante para con los conflictos resueltos parcial y temporalmente. La tensión, en consecuencia, es un fenómeno constante. Por eso, desde la perspectiva de las tensiones sociales, todo enfoque del orden viene a ser un enfoque del conflicto y todo enfoque del conflicto, un enfoque del orden. Armonía y conflicto, resultan el envés y el revés de una misma realidad social, dialécticamente expresada por los antagonismos sociales.

19. Cfr. Julio Casares, *Diccionario Ideológico de la Lengua Española*, Editorial Gustavo Gili, Barcelona, España, 1959.

20. Cfr. Wilbert E. Moore, *Las Relaciones Industriales y el Orden Social*, Fondo de Cultura Económica, México, 1954, primera ed. en castellano; p. 429.

21. Jean-Christian Fauvet, *Tratamiento de las Tensiones y los Conflictos Sociales en la Empresa*, Editorial Tecniban, Madrid, 1977; p. 29.

B. *La resolución de los antagonismos sociales*

Analizado con realismo los antagonismos sociales nos encontramos con dos posibilidades extremas: su no-resolución y su resolución parcial o total. *La no-resolución* de la disparidad de intereses puede presentar dos caras: la permanencia latente del antagonismo o la manifestación violenta del mismo, en forma de conflicto abierto. *La resolución* de los antagonismos presenta, a su vez, dos alternativas: su resolución total, mediante la eliminación de las causas que generaron la oposición de intereses, y la resolución parcial de dicha oposición, cuando, sin eliminar las causas, se llega a algún tipo de acuerdo entre las partes, conciliando sus intereses en lo posible.

Las tensiones sociales desaparecerían únicamente cuando quedaran definitivamente eliminadas las causas que generan los antagonismos de los grupos sociales, fenómeno este que no parece hallarse muy próximo.

C. *Las tensiones sociales en el sistema democrático*

Es indudable que, la democracia política, ha traído consigo la libertad de asociación para obreros y patronos, garantizando el derecho a negociar colectivamente a los grupos así organizados para representar al Capital y el Trabajo, ejerciendo incluso presiones extremas como el paro o el cierre, en las condiciones pautadas por la Ley. Pero sería ingenuo pensar que, de esta forma, se alcanza y se garantiza el fin de los antagonismos laborales.

La democracia política no elimina los antagonismos de clase, únicamente los institucionaliza, dentro de un régimen de derecho. La democracia representa el módulo jurídico-legal y político-social dentro del cual se logra controlar la potencialidad conflictiva de grupos sociales antagónicos, logrando su reducción a niveles de mera tensión. Es una especie de reactor social, con muros de concreto legal y normativo, que pretende regular la energía y el potencial dialéctico de las fuerzas sociales, sin total garantía de poder llegar a conseguirlo.

Ciertamente, la democracia representa, como se ha dicho repetidas veces, "el menos malo de los sistemas políticos vigentes" y el más abierto a la posible resolución de los antagonismos sociales, pues cuenta con los mecanismos que hacen posible la transformación de las estructuras desde dentro, por la vía del consenso y de la reformas paulatinas, teniendo siempre la vista puesta en la voluntad popular, que se ejerce mediante la soberanía del voto.

V. CONCLUSION

Recapitulando, queda sobre la mesa de discusión el concepto de "tensión social" o "tensión laboral", como fecunda categoría social de análisis, que pretende integrar las dos vertientes de la resolución, perfecta o imperfecta, de los antagonismos sociales, la armonía o consenso y el conflicto.

El valor de este concepto reside, en primer lugar, en la universalidad del mismo frente a los enfoques estudiados, de consenso y conflicto, que no pueden prescindir de esta situación-estado, sin ser inconsecuentes con sus postulados teóricos. En segundo lugar, presenta la ventaja de situar el análisis en el eje o corazón mismo de la relación antagónica, antes o concomitantemente a la resolución de la disparidad de fuerzas en una acción conflictiva. Y, finalmente, superando las connotaciones de violencia sale al paso de las susceptibilidades de ciertos sectores a la consideración de los fenómenos sociales conflictivos.

