

CAPÍTULO 4

Aprendizaje y participación en situaciones de conflicto laboral. Reflexiones a partir del caso “cabinas de teléfonos de Sevilla”

José Gil Rivero

gilrivero@yahoo.es

José González-Monteagudo

monteagu@us.es

1. Introducción

El presente texto se basa en la Tesis Doctoral intitulada *El conflicto colectivo de trabajo como contexto generador de procesos formativos. “El caso de Cabinas de Teléfonos de Sevilla”*, presentada por José Gil Rivero el año 2012 en la Universidad de Sevilla, y cuya dirección corrió a cargo de José González Monteagudo.

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 (Lewobitz, 2005: 140). Cabe recordar con Marx y Engels (1998: 50) que 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.

Harvey (2012) señala que las resistencias en el centro de trabajo constituyen una de las seis barreras potenciales a la acumulación que el capital debe superar para reproducirse. El autor reconoce que la ofensiva política contra el movimiento obrero en todo el mundo ha reducido su resistencia a niveles modestos. No obstante esta consideración, expresa que no puede afirmarse que la amenaza del movimiento obrero se haya desvanecido, que la agitación obrera puede convertirse en serio problema para los capitalistas en cualquier momento y lugar.

En las páginas que siguen queremos rescatar un conflicto laboral, que nos dudamos en calificar ejemplo de resistencia y antagonismo al capital, que se produjo en la provincia de Sevilla (España) desde el mes de septiembre de 1997 hasta enero de 1998. Movilización que cuarenta trabajadores y trabajadoras de la empresa Relsa (dedicada a la recaudación y el mantenimiento de las cabinas de teléfonos) realizaron como respuesta a la intención empresarial de Telefónica de segregar la actividad productiva y que tuvo como acciones fundamentales el asentamiento durante más de cien días en la Plaza Nueva (una céntrica plaza de la ciudad de Sevilla), una huelga laboral de igual período y una huelga de hambre de cuarenta y un días. En esta ocasión nos interesa poner de manifiesto los procesos de transformación personal y colectiva y de emergencia de nuevas capacidades y comprensiones vinculados a las dinámicas de participación en situaciones de conflicto.

2. Experiencia vivida y procesos formativos

Antes de adentrarnos en el conflicto de cabinas, consideramos oportuno traer a colación algunas notas teóricas sobre la vinculación existente entre la experiencia vivida y los procesos formativos, para lo cual nos valdremos de J. Dewey, P. Reggio y M.A. Lebowitz.

Experiencia y educación, de Dewey, es una obra pionera en el abordaje del valor formativo de la experiencia. Sus reflexiones y orientaciones no sólo han resistido el paso del tiempo (está datada en 1938), sino que sigue siendo un referente importante. En *Experiencia y educación*, John Dewey plantea la necesidad de delimitar el concepto de experiencia educativa. En su empeño de elaboración de una teoría de la experiencia que educa, el autor considera fundamental tener en cuenta dos cuestiones determinantes en la cualidad de la educación de la experiencia: el aspecto inmediato de agrado o desagrado de la experiencia y la influencia de esta sobre experiencias posteriores. Para Dewey, la continuidad experiencial y la interacción constituyen los dos principios fundamentales en la estructuración de una teoría de la experiencia. Se trata de dos principios que no se pueden segregar el uno del otro, que aseguran los intercambios entre el sujeto y el medio y que permiten establecer vínculos entre el pasado, el presente y el futuro.

No abundan las obras que estudien de forma monográfica los procesos de formación generados a partir de la experiencia vivida, de ahí que tengamos que valorar en extremo *El cuarto saber. Guía para el aprendizaje experiencial*, debida a Pier Giorgio Reggio. Dicho texto constituye una aportación reciente de gran interés para la reflexión sobre los aprendizajes generados a partir de la vivencia de la cotidianidad y la definición de didácticas que tengan como eje central el aprendizaje experiencial.

Siguiendo al autor, cabe expresar que la vida cotidiana tiene una serie de características que dificultan la práctica de experiencias. No obstante esta constatación, Reggio afirma la posibilidad de “hacer experiencia”, que es distinto del mero “hacer”, y que en la concepción del profesor italiano supone una forma de construcción del propio sujeto actuante y de la relación entre este y el mundo.

Según Reggio, la experiencia que educa responde a cuatro características: 1) inserción en la realidad, 2) atención al principio de continuidad, 3) problematización de las situaciones y 4) reflejo de la complejidad de lo que acontece. Estas cuatro

características se encuentran condicionadas por la posibilidad de transformar los hechos o acontecimientos en experiencias de aprendizaje. Los fundamentos y principios del aprendizaje experiencial, bien pudieran resumirse afirmando que el aprendizaje: a) es un proceso complejo y holístico, dinámico y no lineal, b) se construye social y culturalmente, c) el aprendizaje es un fenómeno afectivo, d) constituye una acción relacional y dialógica. Reggio (2010) describe ocho movimientos que el sujeto realiza durante su aprendizaje a partir de la experiencia. El notar, el transformar, el dirigir y el generar constituyen los cuatro movimientos fundamentales; la acción, la pausa, la interrogación y la imaginación son los movimientos auxiliares del aprendizaje experiencial. Se trata de una serie de movimientos que reflejan la interactividad del sujeto con el mundo, que suponen oscilaciones entre las dimensiones interior y exterior.

Cerramos la redacción de estos apuntes recuperando unas breves consideraciones del análisis marxista de la lucha de clases que entendemos son pertinentes para la comprensión de los procesos formativos derivados de experiencias de conflicto –como es el caso del estudio que nos ocupa-. En este propósito nos apoyamos fundamentalmente en las consideraciones de Lebowitz (2005, 2006). Expresa el autor canadiense:

Los trabajadores no son simplemente el producto del capital. Ellos son formados (y se forman a sí mismos) mediante todas las relaciones en que participan. Y se transforman a través de sus luchas (no sólo aquellas contra el capital sino también contra aquellas otras relaciones como el patriarcado y el racismo). Incluso aunque esas luchas tengan lugar plenamente dentro de los confines de las relaciones capitalistas, en el transcurso de las luchas colectivas que se entablan la gente desarrolla un nuevo sentido de sí mismos. Desarrollan nuevas capacidades, nuevas comprensiones de la importancia de la lucha colectiva. La gente que se produce como sujetos revolucionarios a través de sus luchas entra en sus relaciones con el capital como gente diferente en contraste con aquellos que no se han puesto en marcha, ellos están abiertos a desarrollar y comprender la naturaleza del capital (Lebowitz, 2006: 27).

En su despliegue, el capital, además de producir mercancías, produce al capitalista y al asalariado, es decir, la relación capitalista misma. Ciertamente que el capital produce los trabajadores asalariados que necesita, pero cabe decir que estos son un producto contradictorio. Lebowitz se refiere a la naturaleza de esta contradicción y a una consecuencia importante que se deriva de ella:

Lo son [los trabajadores asalariados] porque han sido empobrecidos por el capital y tienden constantemente a superar esa situación. Las luchas contra el capital como mediador en el mercado de trabajo y en la producción –así como todas las que combaten políticamente contra la mediación del capital en la sociedad- son inherentes a la propia situación del trabajador asalariado (...) Estas luchas por sí solas no superan la relación capital/trabajo asalariado (...) Las confrontaciones cotidianas en el capitalismo son totalmente compatibles con la perduración de la hegemonía del capital. Pero en el curso de esos enfrentamientos tiene lugar un importante

desarrollo cualitativo del trabajador (inherente al concepto de producción del trabajador) (Lebowitz, 2005: 230).

Nos detenemos en este desarrollo del trabajador asalariado al que se refiere nuestro autor. Lebowitz parte de la consideración de la heterogeneidad de los seres humanos. Recuerda que las diferencias de condiciones específicas de su producción individual (a la que se une la separación generada por el capital) constituyen la base material para la separación y competición de los trabajadores asalariados, en lugar de percibirse como si fueran una clase en oposición al capital. Sin embargo, el proceso de lucha colectiva contra el capital tiende a reducir la referida separación y contribuye a la producción de la clase obrera como una. De esta forma, *“la clase obrera –entendida analíticamente como clase en sí-, se convierte en clase para sí mediante la lucha por sus necesidades contra el capital”* (Lebowitz, 2005: 230).

El autor comenta que en la lucha contra el capital se desarrollan nuevas necesidades y una nueva jerarquía de estas. Lebowitz señala que a pesar de que las necesidades que se intentan satisfacer no traspasan al capital, el proceso de lucha al que se alude produce nuevas personas, toda vez que las dota de una nueva concepción de sí mismas, *“como sujetos capaces de transformar su mundo”*, lo que supone afirmar la mutabilidad de los seres humanos.

Los trabajadores se producen a sí mismos en sus luchas contra el capital, toda vez que se cambian; desarrollan nuevas fuerzas y nuevas ideas, nuevos modos de intercambio y de organización, nuevas necesidades y nuevos lenguajes. En la cooperación con otros trabajadores en estas luchas rompen el individualismo. En definitiva, existe una coincidencia entre el cambio de las circunstancias con el cambio de los propios trabajadores. Atendemos a las palabras de Lebowitz:

¡No entender la importancia de “la coincidencia del cambio de las circunstancias” con el cambio de ellos mismos –coincidencia que sólo puede interpretarse como “práctica revolucionaria”- es no comprender el elemento dinámico sin el que no se puede trascender el capital! (...) Aquellos que participan en tal actividad de agitación, como Engels entendió, no son “nunca más los mismos” de antes. En la lucha, desarrollan nuevas capacidades que constituyen su potencial para acciones posteriores (Lebowitz, 2005: 234-238).

3. Breve reconstrucción del conflicto de cabinas de teléfonos de Sevilla de 1997-1998

La explotación del servicio de telefonía de uso público se organiza a través de la subcontratación por parte de Cabitel –filial de Telefónica- de las distintas tareas o

actividades inherentes a la prestación. En los años anteriores al conflicto, como consecuencia de la adopción de una serie de medidas de carácter tecnológico y organizativo, se ha producido una importante pérdida de empleos en el sector. A pesar de que la subcontratación de la actividad productiva ha sido una constante de la estrategia empresarial, las modalidades de subcontratación han ido cambiando a lo largo de los veinticinco años que anteceden al conflicto, también las empresas encargadas de la actividad han sido distintas.

Los trabajadores han pasado por etapas distintas en lo que se refiere a su organización y concienciación. Aunque las relaciones laborales han experimentado variaciones, la tensión y la disputa entre las parte productora y empresarial han sido una constante, lo que ha dado lugar a la expresión de diversos conflictos de trabajo. Entre estos merecen destacarse las luchas por la consecución de un convenio colectivo de empresa o las movilizaciones por la equiparación salarial con otras provincias. La subcontratación por parte de Relsa en 1991 de la actividad productiva de la telefonía de uso público en la provincia de Sevilla supuso un punto de inflexión en las relaciones laborales: la gestión de esta subcontrata ha estado marcada por la agudización de las tensiones.

El origen del conflicto de 1997-1998 se encuentra en las pretensiones empresariales de segregar la actividad productiva en dos subcontratas. Iniciativa que, según los trabajadores, suponía el desequilibrio de las dos plantillas resultantes y que significaría que en poco tiempo una de ellas tendría un excedente de personal. Ante esta decisión patronal los trabajadores respondieron con un plan de lucha que contemplaba, además de una convocatoria de huelga laboral, el asentamiento en la Plaza Nueva de Sevilla y la realización de una huelga de hambre. Estas acciones la emprendieron a partir del día 25 de septiembre. La huelga de hambre, seguida de manera desigual, se prolongó hasta el 5 de noviembre; el asentamiento lo hizo hasta el final del conflicto. Los trabajadores consideran que tanto la huelga de hambre como el asentamiento en la Plaza Nueva fueron determinantes para conseguir el apoyo de la ciudadanía.

Las negociaciones del conflicto estuvieron marcadas por las dificultades. Inicialmente, Telefónica y Cabitel se negaron a abrir un proceso de negociación. Posteriormente, cuando comenzaron los encuentros, vetaron la presencia de los trabajadores de Relsa, al entender que no tenían vínculos contractuales con ellos. Cuando finalmente aceptó la participación de los representantes directos de la plantilla,

las posiciones entre las partes se mantuvieron muy alejadas durante mucho tiempo: la patronal no desistía de su pretensión de segregación de la actividad productiva en dos empresas; los trabajadores abogaban porque fuera una única subcontrata la que asumiera la prestación del servicio. El 2 de enero de 1998 las partes en disputas alcanzaron un acuerdo. Se pactaba que durante los treinta meses posteriores a la firma del acuerdo no se realizaría ningún despido de carácter objetivo, que se negociaría un convenio colectivo sectorial de carácter provincial, que no se produciría una reducción de las plantillas con bajas traumáticas; eso sí, dos empresas, Relsa y Palten se encargarían de la prestación del servicio, con lo cual se rubricaba la segregación de la actividad productiva. La opinión mayoritaria de los trabajadores sobre el acuerdo era positiva.

La actuación sindical en el conflicto ha sido ambivalente. Los trabajadores se encontraban afiliados a CC.OO. Esta organización fue la única que se implicó en las movilizaciones. Se reconoce la labor de los dirigentes que participaron en el proceso de negociación y de muchos militantes de base, así como la capacidad de entendimiento que tuvieron personas adscritas a posiciones sindicales enfrentadas (críticos y oficialistas). Pero los informantes critican el papel desempeñado por diversas estructuras de CC.OO. El descontento con determinadas actitudes sindicales les lleva a cuestionar el actual modelo de sindicalismo. Se le acusa de estar desligado de los intereses de los trabajadores.

El conflicto interpeló a las instituciones y los partidos políticos. Izquierda Unida fue el único grupo que se interesó seriamente por la problemática. Su portavoz municipal en el Ayuntamiento de Sevilla apoyó decididamente a los trabajadores. Sin embargo el resto de partidos políticos y las instituciones municipales, autonómicas o estatales que podían haber mediado en el conflicto no lo hicieron con la suficiente voluntad y capacidad. La actuación judicial y de la policía también es cuestionada por parte de los huelguistas.

Desde el primer momento del conflicto, los trabajadores entendieron que tenían que contar con la implicación de sus familiares. Las mujeres de los empleados estaban al tanto de la problemática laboral, habían participado en movilizaciones anteriores, por lo que su imbricación fue fácil. La presencia de los familiares, y muy especialmente de las mujeres, ha permitido realizar una serie de acciones que de otra forma no hubiese sido posible. Las mujeres han procurado la mediación institucional, han recabado la

solidaridad ciudadana o han fortalecido la moral y la unidad de los huelguistas. En cierta medida, se convirtieron en coprotagonistas del conflicto. Por otro lado, no puede pasarse por alto que las situaciones de tensión, la angustia y el sufrimiento derivados del conflicto también afectaron al seno familiar.

Los medios de comunicación, especialmente los de ámbito local, se interesaron por el conflicto, las movilizaciones fueron noticias en muchas fechas. Si embargo, los medios no explicaron suficientemente las causas generadoras del problema, no entraron en el fondo del asunto. Como contrapunto hay que señalar el papel desempeñado por el periódico *Realidad*, de CC.OO. Esta publicación mensual siguió de forma comprometida las movilizaciones de los trabajadores de cabinas. Sus miembros aportaron elementos para el análisis de lo que acontecía, abordaron las razones del conflicto y promovieron la solidaridad de los trabajadores con los huelguistas.

Los trabajadores consideraron desde el primer momento que era fundamental que la sociedad conociera las causas generadoras del conflicto y que se solidarizase con sus demandas. La ciudadanía apoyó de muchas formas a los trabajadores. La manifestación de celebrada el 4 de noviembre fue un hito: varios miles de personas expresaron su solidaridad a la plantilla de cabinas. La realización de la huelga de hambre, el asentamiento en la Plaza Nueva, la presencia de las familias de los trabajadores, la comunicación directa con la ciudadanía o la buena gestión del conflicto son algunas de las razones que favorecieron las muestras de solidaridad de muchas personas y colectivos.

4. Algunas reflexiones sobre la participación y los aprendizajes desarrollados

Después de la reconstrucción del conflicto de cabinas de teléfonos que antecede procuramos ahora atender a su dimensión participativa y pedagógica. Pretendemos así apuntar algunas reflexiones o conclusiones sobre los procesos participativos y formativos y a la emergencia de valores a que pueden haber dado lugar las movilizaciones.

La profundización en el conocimiento mutuo y el sentido de grupo

La dinámica interna se ha caracterizado por la unidad y la implicación del conjunto de la plantilla. La autoorganización de la que se dotó el grupo respondía a

relaciones basadas en la franqueza, el apoyo mutuo, la confianza, el respeto y el afecto. De forma natural se fue estableciendo un marco normativo de comportamiento y convivencia. Cabe señalar que la comprensión, el diálogo o el respeto mutuo son rasgos destacados en el comportamiento de los participantes. Las fricciones y desavenencias se superaron mediante la comunicación, la consideración de la singularidad y el sentido de grupo. Puede decirse que el conflicto contribuyó a la cohesión de la plantilla.

El liderazgo como dispositivo generador de conciencia

Los distintos papeles y roles se definieron a lo largo de las movilizaciones, Cada miembro asumió un determinado papel, se reafirmaron determinados liderazgos y emergieron otros nuevos. En el análisis de la dinámica interna se pone de manifiesto el liderazgo de Andrés Madueño. Las personas entrevistadas reconocen que su actuación ha sido crucial en el desarrollo y resolución del conflicto. Son muchas las características que los informantes apuntan en relación con la personalidad de Andrés Madueño. Reconocen su contribución a la formación de sus compañeros de trabajo. Asimismo, destacan que con su comportamiento pretende favorecer el análisis, la reflexión y la problematización de la realidad. Puede decirse que su liderazgo es natural, gestado a lo largo del tiempo y de gran horizontalidad y que en su constitución es clave el testimonio de coherencia y radicalización. En Andrés Madueño encontramos un facilitador de la conciencia crítica y de la acción sindical de los trabajadores. Consideramos que su actuación democrática ha impulsado el despliegue de las potencialidades educativas del conflicto.

La asamblea como espacio y tiempo de análisis, debate y decisión

La asamblea ha tenido gran importancia en el desenvolvimiento de las movilizaciones. Los trabajadores contaban con una gran tradición asamblearia. Este procedimiento de participación era una práctica incorporada al universo cultural de la plantilla, bien pudiera afirmarse que constituía una seña de identidad grupal. Los empleados celebraban asambleas habitualmente, todos los temas laborales que les concernían se abordaban en este tipo de reuniones.

En relación con las asambleas realizadas durante el conflicto, conviene apuntar que constituían el lugar de de encuentro, planificación, adopción de decisiones y

evaluación de lo realizado. Suponían el acercamiento de las posiciones, la búsqueda del consenso a través del diálogo. En ellas operaban la flexibilidad de pensamiento, la disposición al análisis complejo, la capacidad de comprensión y el reconocimiento de las otras personas. Igualmente, las asambleas eran funcionales en los planos anímicos y comunicativos. Aliviaban tensiones internas y favorecían la motivación y la superación del desánimo. Contribuían a mantener activos a los huelguistas. Asimismo, las asambleas eran el momento para la crítica de las conductas que no se consideraban adecuadas para la buena marcha del conflicto.

Las asambleas estaban abiertas a todas las personas interesadas en el conflicto. Se efectuaban en un lugar público, la Plaza Nueva. Este dispositivo devino un espacio y un tiempo para el análisis, la propuesta de acciones y la elaboración de planteamientos compartidos. Procuraba la intervención de todos los trabajadores. En la asamblea se producía una actividad codificadora y decodificadora de la realidad con vistas a su transformación. Este procedimiento, además de reforzar la cohesión del grupo frente a miedos, inseguridades y angustias, potenciaba la emergencia de la esperanza. Permitía el desbloqueo en el uso de la palabra, era una oportunidad para el redescubrimiento como sujetos con capacidad expresiva y disposición a la socialización del conocimiento. La asamblea ayudaba a superar autolimitaciones personales y suponían la afirmación del respeto, el diálogo y la comprensión. En definitiva, la asamblea constituyó un órgano colectivo de referencia permanente que orientaba y validaba el sentido de las movilizaciones. Supuso una oportunidad para la praxis generadora de formación y concienciación.

La superación de los momentos críticos

A lo largo del conflicto se vivieron diversas situaciones críticas. Algunas derivadas de la propia actuación de los trabajadores; como, por ejemplo, las dificultades y el riesgo que supuso la realización de la huelga de hambre. Otras fueron resultado de la acción patronal: su actitud en el proceso de negociación, el boicot, la huelga, el atropello intencionado a dos personas, la pretensión de Cabiltel de recuperar la actividad productiva... El tercer grupo lo constituye el comportamiento de las instancias de mediación y negociación, especialmente del sindicato al que se encontraban adscritos los trabajadores. Con todo, los huelguistas tuvieron la capacidad de superar las dificultades; capacidad de sobreponerse a las adversidades que contó con tres referentes:

1) el convencimiento de la plantilla de que su causa era justa, 2) la existencia de una gran unidad interna, y 3) las muestras de solidaridad recibidas.

El desarrollo de procesos formativos

El conflicto constituyó una situación educativa de carácter informal en la que participaron muchos sujetos (huelguistas, familiares, personas y grupos solidarios...). Favoreció el desarrollo de una gran variedad de aprendizajes y afectó a distintas dimensiones: cognoscitiva, cognitiva, actitudinal, afectiva, emocional, lingüística, comunicativa, relacional, social, organizativa o procedimental.

Los huelguistas son conscientes de que el conflicto ha propiciado la realización de aprendizajes personales. Otorgan valor a los aprendizajes previos y a la trascendencia de lo aprendido (principio de continuidad). Igualmente fijan su atención en la importancia de la relación con otras personas y con el medio (principio relacional). Cuando se refieren a sus propios aprendizajes, los participantes subrayan los relativos a la emergencia de dinámicas solidarias, las distintas esferas de poder y representación y las estrategias de lucha.

Los testimonios de las personas que se solidarizaron con los huelguistas también dan cuenta de sus aprendizajes. De nuevo los principios de continuidad y relacional están presentes en sus reflexiones. En la alusión a sus propios aprendizajes hacen hincapié en los referidos a lo ideológico, la comunicación, las relaciones, la capacidad organizativa, la gestión de conflictos o la resolución de problemas.

Las palabras de los entrevistados, además de referirse a sus aprendizajes personales, contienen consideraciones acerca de los desarrollados por el conjunto de la plantilla. Los informantes expresan su convencimiento de que el grupo ha experimentado un proceso de transformación que ha afectado a muchas dimensiones. Citan los aprendizajes relacionados con el desarrollo de la conciencia de grupo, la capacidad analítica, el conocimiento de la acción sindical y política, el autoconocimiento, la autovaloración personal y grupal, la autoconfianza, la facultad expresiva y comunicativa, la resolución de problemas y la superación de dificultades, la valoración de la unidad y la democracia interna o la experiencia como factor de crecimiento.

Los testimonios de los informantes otorgan gran importancia a la interacción de los componentes del grupo como elemento clave de desarrollo. Igualmente señalan que el conflicto ha favorecido el conocimiento y la aceptación de la singularidad a la par que ha potenciado la conciencia colectiva. El valor en el presente conflicto de los aprendizajes adquiridos en movilizaciones anteriores es un aspecto que se apunta de manera recurrente. Cabe significar también que se considera que la participación activa de las mujeres ha contribuido a la superación del estereotipo de que la acción sindical es un ámbito reservado al género masculino.

Del conflicto se deriva una serie de enseñanzas que trasciende a los sujetos directamente implicados, que bien puede entenderse como una aportación singular a la cultura y experiencia del movimiento obrero sevillano. Los testimonios de los entrevistados subrayan que los huelguistas han demostrado que la dimensión de las partes en disputa no siempre es determinante en el resultado final del conflicto. La necesidad de incorporar a los familiares y amigos a las movilizaciones, la importancia de la democracia en la participación y en la toma de decisiones, la presentación de forma sencilla y coherente ante la sociedad, o la generación de la solidaridad y la búsqueda de alianzas con amplios sectores de la ciudadanía son enseñanzas que se derivan del conflicto.

El conflicto de cabinas ha significado cuestionar la realidad laboral. Ha supuesto su análisis, representación, evaluación e intento de transformación. Este proceso ha tendido a ser comunicado por los trabajadores al conjunto de la ciudadanía con vistas a la acumulación de fuerzas que contradicen y niegan el actual sistema general de hegemonía. De esta forma, las movilizaciones han sido la oportunidad de comprender el dinamismo de lo real. Con ellas se ha experimentado la relación dialéctica entre objetividad y subjetividad y se ha aprehendido la posibilidad de incidir en el sentido del cambio.

Los participantes han aceptado el desafío de lo real cuyo objetivo es la apropiación de la significación profunda de la realidad. El resultado de esto ha sido su inserción crítica en dicha realidad. Los trabajadores han afirmado una alternativa al pensamiento dominante. Junto a la denuncia de la racionalidad instrumental han impulsado una nueva realidad asistida por la lógica emancipatoria. Han proclamado la posibilidad de otro mundo, no sólo desde la articulación discursiva, sino desde la práctica liberadora. Las acciones realizadas han reflejado la necesidad de vencer el

fatalismo que inmoviliza y han constituido una oportunidad para la regeneración a partir de lo utópico y esperanzado. De este modo, los actores de las movilizaciones no se han anclado en el activismo ni han tenido una deriva hacia el verbalismo.

El conflicto ha sido ocasión para el desvelamiento de las estructuras política, económica, social y jurídica desde al confrontación con las reestructuraciones que se operan en el ámbito del sistema productivo. Ha posibilitado el análisis y la obtención de conclusiones acerca de las consecuencias de la aplicación de un programa empresarial enraizado en principios neoliberales de supuesta racionalización y modernización productiva. La disputa ha permitido la transición de la comprensión de la realidad inmediata a la realidad más amplia.

Las movilizaciones han interpelado y atravesado a las distintas instancias de poder y representación política, judicial, sindical, religiosa, mediática... La respuesta y actuación de estas estructuras ha permitido el conocimiento de su articulación y de su posición ante las acciones de los trabajadores y familiares. Este conocimiento ha propiciado cambios de actitud respecto a las referidas esferas de poder y representación.

La experiencia vivida ha sido un factor determinante en el abordaje democrático y participativo de las cuestiones y situaciones que se han presentado en el decurso de las movilizaciones. El modelo de participación, donde la asamblea era la ocasión para el espacio y el tiempo dialógicos, de alto nivel de compromiso, ha facilitado el desarrollo personal y grupal. Los participantes en el conflicto se producían a sí mismos, se constituían y reconstituían en sujetos y se apropiaban de su contexto vital.

Los trabajadores han puesto de manifiesto su decisión de afrontar la problemática laboral desde la construcción de una organización autónoma, participativa, igualitaria, solidaria y cooperativa. Una de sus resultantes ha sido la elaboración de un discurso compartido que contenía una gran carga expresiva y el diseño colectivo de un plan dinámico y flexible de acciones estratégicas a implementar.

La lucha desarrollada ha sido una oportunidad de profundización en la conciencia crítica que los trabajadores y sus familiares han generado en sus historias individuales y grupales. Las movilizaciones anteriores y la existencia de una organización participativa fueron elementos determinantes. En la profundización de la conciencia concurría el requerimiento de un estado permanente de reflexión y revisión de la actuación que pretendía la superación de posibles incoherencias.

Los huelguistas y las personas implicadas solidariamente con ellos han experimentado y desarrollado la idea de que es factible hacer frente a la agresión contra el empleo y las condiciones de trabajo; que es viable la resistencia a la ideología y a las prácticas que tienen como objetivo aumentar la obtención del plusvalor, profundizar en la subsunción del trabajo al capital y recuperar la tasa de ganancia.

Los participantes han tenido la oportunidad de concebir el conocimiento y el poder como la capacidad de hacer. Durante el conflicto se ha producido una disputa del conocimiento y del poder entre dos partes antagónicas. Los trabajadores han demostrado que el conocimiento sobre la realidad laboral elaborado por ellos contradecía el discurso empresarial. El conflicto constituyó un espacio y un tiempo de resistencia cultural y de clase en el que se materializaba el enfrentamiento de la fuerza de trabajo contra la hegemonía y la legitimación ideológica del capital.

Las acciones realizadas han contribuido al empoderamiento de la parte trabajadora. En su desarrollo son vectores importantes diversas y coincidentes luchas: por la dignidad colectiva, por la definición o reafirmación de la identidad de clase, por la participación en el proceso interpretativo y transformador de la realidad.

En el conflicto se ha puesto de manifiesto que los participantes otorgan significados a sus historias y prácticas. Han adquirido un saber de experiencia vivida. Han elaborado y expresado un discurso propio. Los implicados han pronunciado reflexiva y creativamente el mundo desde su pensamiento y enjuiciamiento. La relación dialéctica entre el decir y el actuar ha sido ocasión de transformación tanto de los sujetos como de la propia realidad.

La implicación solidaria con el conflicto ha propiciado el análisis de lo que sucede. Análisis que desde lo concreto ha permitido la conexión con lo más general o global en los terrenos político, económico, social o cultural. De alguna forma, las personas o grupos que contactaron con los huelguistas generaron una teoría sociopolítica de lo que acontecía o bien realizaron la aplicación y/o reformulación de teorizaciones previas.

El conflicto ha sido una ocasión para la activación del conocimiento anterior e integración del nuevo conocimiento. En él los participantes han puesto en juego un conjunto de técnicas heurísticas tendentes a la resolución de los problemas que se les

planteaban y de estrategias generales de control, en las que la gestión del tiempo constituía una variable importante.

Las movilizaciones han facilitado la formación de las personas intervinientes de cara al análisis, interpretación y transformación de la realidad. Los conocimientos que se producían tenían un carácter creativo y emancipador, más que transmisivo. La transformación de la realidad que se pretendía con el reflexionar/actuar demandaba una interpretación que a su vez presuponía el desarrollo de determinadas estrategias y capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales. En el conflicto se potenciaban y desarrollaban, en intensa relación con el contexto social, dichas estrategias y capacidades.

En el conflicto se ha desarrollado el pensamiento complejo, divergente y holístico. Los participantes percibían, analizaban e interpretaban la realidad concreta formando parte de una totalidad. En este proceso perceptivo, analítico e interpretativo la codificación y descodificación eran estrategias fundamentales que facilitaban y promovían el desocultamiento y la desmitologización de la realidad desde su problematización, comprensión y objetivación. Estas estrategias permitían traspasar lo concreto para insertarse en lo general.

El conflicto ha sido la ocasión para el desarrollo del autoconocimiento y la autoestima. Las acciones emprendidas potenciaron la creencia en sí, tanto en el ámbito personal como grupal. Igualmente promovieron la confianza y la responsabilidad personal y colectiva. Durante las movilizaciones se pusieron en funcionamiento o se potenciaron habilidades de comunicación, de resolución de conflictos, de participación, organización, creatividad o trabajo en grupo. Asimismo, la convivencia, la empatía o el autocontrol fueron necesarios en el decurso de las movilizaciones.

Los testimonios de los informantes, además de reconocer y explicitar los aprendizajes personales y grupales realizados, y de referirse al significado general las movilizaciones para el movimiento obrero, contienen algunas reflexiones de interés para una pedagogía del conflicto. De este modo, se considera: 1) que para que una situación de conflicto tenga carácter formativo se requiere la existencia de determinadas condiciones, 2) que la memoria individual y colectiva y el análisis crítico de la experiencia anterior son determinantes en la emergencia de nuevas situaciones de conflicto; 3) que los conflictos constituyen un proceso continuo de aprendizaje.

La emergencia de valores tradicionales de la cultura obrera

El conflicto fue ocasión para la vivencia de una serie de valores que se consideran parte sustancial del universo simbólico, cultural y ético del mundo obrero. El interés de justicia, la reafirmación de la dignidad personal y grupal, la expresión de la solidaridad o la unidad de las personas participantes son algunas presencias en el proceso de movilización que ponen de manifiesto que el conflicto ha estado ubicado en un marco axiológico con un claro referente de clase.

Los trabajadores se opusieron a lo que percibían como la consumación de una injusticia. Este rechazo suponía también la afirmación y defensa de la dignidad. Desde este planteamiento, la plantilla llegó a poner en riesgo su propia salud con una medida tan radical como la huelga de hambre. Los trabajadores anteponían el rechazo de una injusticia y la defensa de la dignidad a un bien tanpreciado como la salud.

De los testimonios de las personas entrevistadas se deduce que el sentimiento de dignidad adquiere mayor significado cuando el resultado final de la movilización es favorable para las reivindicaciones. De esta forma, la afirmación de la dignidad viene a significar un avance en la disputa de la autoridad que tiene lugar en el seno del proceso productivo.

Los trabajadores de cabinas realizaron una serie de acciones que suponían la afirmación y la reivindicación de la libertad sindical y de los derechos fundamentales. Ejercitaron los derechos de huelga, expresión, pensamiento, reunión o manifestación. En su actuación se apoyaron en los principios de autonomía y libre voluntad de decidir, tanto en el ámbito individual como colectivo. Por otro lado, los huelguistas defendieron su libertad cuando la conducta empresarial quiso interferir en sus derechos.

En las movilizaciones se ha llevado a cabo la ruptura con el individualismo. La comprensión, la tolerancia, la ayuda mutua, la disposición a compartir, la amistad o el compañerismo son valores que han estado presentes durante el tiempo del conflicto. Cabe subrayar la consideración de que la unidad y el compañerismo trascendían la consecución de los objetivos que se habían fijado los huelguistas y sus familiares.

La igualdad entre todas las personas implicadas se puso de manifiesto a lo largo del conflicto. Propiciar la participación de los afectados era el mecanismo más adecuado para ello. La valoración de la igualdad trascendía a los propios huelguistas. Con el acuerdo alcanzado se pretendía garantizar la igualdad de condiciones de trabajo de todos

los empleados del sector cuando en fechas próximas se produjera la liberalización de la telefonía de uso público.

La firmeza, constancia y fortaleza de los participantes es un aspecto que sobresale en el conflicto. Las personas implicadas han realizado una práctica de sacrificio y renuncia que afectaban a la dimensión moral, de derechos y de la propia salud. Con esta actitud se ponía de manifiesto que los valores tenían una dimensión instrumental, posibilitaban conseguir los objetivos planteados. La resiliencia personal y grupal fue clave para superar las adversidades y situaciones críticas.

La captación por parte de la ciudadanía de la emergencia de los valores que referimos contribuyó a la expresión de la solidaridad. La sociedad percibió a través de ellos la seriedad de la causa de los huelguistas y sus familiares. Por otro lado, el testimonio de los informantes refleja que la emergencia de los valores que referimos afectaba sentimentalmente a muchas personas, lo que invita a contemplar la vinculación entre los planos éticos y emocionales.

5. A modo de conclusión

El conflicto de los trabajadores de cabinas constituye una experiencia laboral que ha propiciado el desarrollo de procesos formativos. Estos han concernido tanto a los actores directos de las movilizaciones como a los familiares y ciudadanos que se solidarizaron con los huelguistas. Asimismo, cabe señalar que de la dinámica del conflicto se ha derivado un conjunto de enseñanzas que bien pueden entenderse como una aportación singular de los empleados del sector de la telefonía pública de Sevilla al movimiento obrero.

Por otro lado, el conflicto ha sido una ocasión para la emergencia y la vivencia de una serie de valores que tradicionalmente han constituido una parte sustancial del universo simbólico, cultural y ético del mundo obrero. En este sentido, la exigencia de la justicia, la afirmación y la reafirmación de la dignidad personal y de grupo, la expresión de la solidaridad o la unidad de las personas afectadas son algunos valores que han estado presentes en las movilizaciones y que revelan que el conflicto se ha ubicado en una matriz axiológica que tiene como referente a la clase obrera.

Son diversos los temas sobre los que los participantes en las movilizaciones han operado aprendizajes, como también son variadas las capacidades y las actitudes

desarrolladas o reforzadas. Conviene anotar que las dinámicas formativas vividas, además de propiciar el enriquecimiento personal, han contribuido a la cohesión y el fortalecimiento del grupo. Igualmente, procede subrayar la importancia que las personas entrevistadas otorgan en el desenvolvimiento y resolución de las presentes movilizaciones a las experiencias conflictivas anteriores.

Los testimonios de los informantes, además de reconocer y explicitar los aprendizajes personales y grupales realizados, y de referirse a los valores que han emergido en las movilizaciones, contienen algunas reflexiones sobre la dimensión formativa de los conflictos que merecen ser tenidas en cuenta, entre ellas espigamos tres proposiciones: 1) para que un conflicto tenga carácter formativo se requiere la existencia de determinadas condiciones; 2) la memoria individual y colectiva y el análisis crítico de la experiencia anterior son determinantes a la hora de emprender nuevos procesos de lucha; 3) los conflictos constituyen un proceso continuo de aprendizaje, por lo que es necesario que la formación de los trabajadores y el desarrollo de su capacidad de movilización respondan a un proyecto de carácter global y permanente.

BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Dewey, J. (2004): *Educación y experiencia*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- ◆ Gil, J. (2001): “Mundo del trabajo y capital. Una respuesta desde la formación e investigación sindicales”. *Diálogos*, Año VII, 28, pp. 97-105.
- ◆ Gil, J. (2002): “Formación sindical transformadora”. *Libre Pensamiento*, 41, pp. 64-68.
- ◆ Gil, J. (2007): “A propòsit de treball futur. La formació com a projecte polític, d’ Ettore Gelpi”. En *Quaderns d’educació contínua*, 16, pp. 46-52.
- ◆ Gil, J. (2008): “Apuntes sobre el trabajo asalariado en Marx: enajenación, valorización y subsunción al capital”, *Filosofía, política y economía en el laberinto*, 26-27, pp. 59-67.
- ◆ Gil, J. (2009): “En el décimo aniversario del conflicto colectivo de los trabajadores y las trabajadoras de cabinas de teléfonos. La necesidad de la memoria activa en el movimiento obrero”. En GARCÍA, D. y LUCIO-VILLEGAS, E.: *Participar participando. Estrategias Participativas y Educación de personas adultas*. Xàtiva: Ediciones del Instituto Paulo Freire de España, pp. 39-47.
- ◆ Gil, J. (2012 a): El conflicto colectivo de trabajo como contexto generador de procesos formativos. “El caso de cabinas de teléfonos de Sevilla”. Tesis doctoral. Universidad de Sevilla. Inédito.
- ◆ Gil, J. (2012 b): “Una aproximación a la teoría clásica del conflicto social de Karl Marx”. En *Filosofía, política y economía en el laberinto*, 37, pp. 33-44.
- ◆ Gil, J. (2012 c): “Teorías analíticas e interpretativas sobre el conflicto en el centro de trabajo”. *Estudios*, 2, 34-48.
- ◆ Harvey, D. (2012): *El enigma del capital y la crisis del capitalismo*. Madrid: Akal.
- ◆ Lebowitz, M.A. (2005): *Más allá de El capital. La economía política de la clase obrera en Marx*. Madrid: Akal.
- ◆ Lebowitz, M.A. (2006): “¿Qué mantiene al capital funcionando?”. En *Filosofía, política y economía en el laberinto*, 20, pp. 23-27.
- ◆ Marx, K. y Engels, F. (1998): *Manifiesto del Partido Comunista*. Barcelona: Crítica.
- ◆ Reggio, P. (2010): *El cuarto saber. Guía para el aprendizaje experiencial*. Xàtiva. Ediciones del CREC.