

Reseña bibliográfica de El Consentimiento en la Producción. Los Cambios del Proceso Productivo en el Capitalismo Monopolista, 1989, de Michael Burawoy.



Patricia García Espín

Michael Burawoy (Manchester, 1947) es un sociólogo marxista que ha estudiado los procesos productivos y sus transformaciones en diferentes contextos. A través de técnicas etnográficas (observación y participación) Burawoy ha analizado en diversas investigaciones las condiciones de producción en la fábrica del *fordismo* al *post-fordismo*, del colonialismo al post-colonialismo, así como del post-socialismo en Hungría. ¿Cómo se organiza el día a día de la producción y qué consecuencias tiene en las relaciones de poder y de clase dentro de la fábrica?

En el *Consentimiento en la Producción* (1989), Burawoy penetra en los rasgos del proceso productivo capitalista y en los cambios en la organización del trabajo entre 1940 (*fordismo*) y 1970 (inicios del *post-fordismo*). El sociólogo pasó más de un año trabajando en una fábrica metalúrgica de Chicago. Treinta años antes, un ingeniero había escrito un informe detallado sobre la organización técnica del trabajo en esa misma factoría. A través de un estudio microscópico de la vida cotidiana en la fábrica (comparándolo con los informes de 1940), Burawoy observa cómo los cambios del contexto económico internacional se proyectan en el día a día de la división del trabajo. Aunque no se trata de una plasmación automática y determinista: la orga-

nización del trabajo en la empresa goza de cierta «autonomía», es decir, depende en parte de las luchas dentro de la propia empresa (p. 146).

El marxismo prestó atención a los cambios en el Estado antes y después de la II Guerra mundial (Poulatzas, por ejemplo); sin embargo, no había analizado los cambios en la organización interna del trabajo dentro de la fábrica, lo que sería la política interna de la empresa. Se trataba de estudiar los límites de la lucha de clases dentro del propio centro de trabajo (241) en el contexto del capitalismo monopolista y con posterioridad. Michael Burawoy dedicará una de sus investigaciones a esta tarea.

En 1974-75, Burawoy observa que el discurso de la explotación estaba completamente ausente del taller:

Los conceptos de explotación y de trabajo no retribuido son más ajenos hoy a la vida del taller que en la época de Marx (52).

Como sucede en la actualidad, los trabajadores a menudo no identifican su trabajo como la fuente del beneficio empresarial y no se plantean una relación antagónica con la dirección de la empresa. Como ilustra Burawoy en la vida de la planta metalúrgica, la dominación en la fábrica, el «orden y mando» había pasado de ser pura coacción física y jerárquica (dirección-trabaja-



dores) a la dominación ideológica (el *consentimiento en la producción*). Además, el conflicto arriba-abajo había perdido peso en favor del conflicto horizontal: la competitividad y las luchas entre los propios trabajadores (93).

¿En qué consiste esa transformación del conflicto vertical «dirección-trabajadores» al conflicto horizontal entre *tipos* de trabajadores? ¿Cómo pasamos de la coacción vertical al consentimiento ideológico de la explotación en la vida cotidiana de la fábrica? Como apunta Burawoy, estas transformaciones en las relaciones sociales no aparecen de forma metafísica o espontánea, sino que son consecuencia de estructuras y mecanismos sociales concretos que se despliegan en el día a día. Concretamente, el autor apunta a tres mecanismos que observa en la fábrica metalúrgica:

1.- En primer lugar, estaría el «juego de arreglárselas». *Los trapicheos, el escaqueo, los apaños* durante la jornada laboral. Según Burawoy, el escaqueo no se establecía de forma autónoma sino dentro de los límites de producción y del beneficio establecidos por la dirección de la empresa. A través del «escaqueo» se obtienen «satisfacciones relativas» (107) y, en el caso que analiza Burawoy, estaba más relacionado con la supervivencia frente al aburrimiento que con la obtención de una mayor salario. La permisividad ante el escaqueo parecía ser una fuente tanto de adhesión a la empresa como de competencia entre trabajadores por conseguir los puestos con más margen.

2.- En segundo lugar, la multiplicación del número y la jerarquía de puestos, y el desarrollo de un mercado interno de puestos de trabajo en la planta (129). En la fábrica fordista la variedad de puestos era muy reducida y las condiciones laborales homogéneas; esto facilitaba la identificación del conflicto vertical entre la dirección y los trabajadores. Al aumentar el número de puestos y la movilidad interna dentro de la empresa, aumenta la competitividad y disminuye la confianza y solidaridad entre los trabajadores (135). La planta se convierte en una batalla por conseguir los mejores puestos y aquellos que permiten mayor escaqueo.

3.- Otros mecanismos que contribuyeron a la identificación ideológica con la empresa fueron heredados del fordismo posterior a 1945:

por ejemplo, las retribuciones por antigüedad, las compensaciones familiares o la negociación colectiva cuando a través de ella se recrea un interés común entre los trabajadores/dirección por el aumento del beneficio empresarial (135-136). «Si la empresa gana, ganamos todos».

Estos mecanismos de organización política interna de la fábrica (proliferación de las escalas de puestos, ampliación de la autonomía y del margen de escaqueo, beneficios sindicales y prestaciones sociales) habrían promovido, efectivamente, la identificación de los trabajadores con la dirección empresarial y la competencia horizontal entre empleados. En cualquier caso:

ni el conflicto ni el consentimiento son latentes ni subyacentes [a los trabajadores], sino que se refieren a actividades susceptibles de observación directa que deben entenderse en función de la organización del proceso productivo (32).

Es decir, que la conciencia social no es inherente a los sujetos, sino que es construida a través de mecanismos y estructuras que despliegan su eficacia en la vida cotidiana. Pero esto no sucede de forma determinista: el ser social determina la conciencia social, y viceversa. Las relaciones de producción y la conciencia política están en disputa tanto por parte de la dirección de la factoría como por la plantilla.

Y esto nos lleva a la cuestión del sindicalismo. En la fábrica metalúrgica, Burawoy se encuentra también con los miembros del sindicato. En 1930 se había creado la primera sección sindical entre los trabajadores más combativos de la metalúrgica. En 1974, Burawoy da cuenta de la escasa combatividad del sindicato:

La ideología hegemónica del liberalismo en las grandes empresas sólo puede ser un factor eficaz para coordinar los intereses del capital y trabajo si está arraigada en la vida cotidiana de la clase trabajadora (...). Por la misma razón, tampoco es convincente la idea de que sólo una burocracia sindical corrupta y una cultura que todo lo contamina cierre el paso a la tendencia espontánea e inmanente de la clase obrera a la lucha de clases. En parte, los dirigentes reflejan las demandas de los dirigidos, y la fuerza de una cultura está ligada a su arraigo en la vida de la clase trabajadora (234).

La cara cotidiana de la lucha de clases en el centro de trabajo

El sociólogo se da cuenta de que la sección sindical está formada por los sectores más concienciados políticamente, pero que su acomodamiento, su escasa radicalidad y antagonismo con respecto a la dirección de la empresa están profundamente arraigados en el resto de la plantilla. Y ahí reside el problema. La identificación con la empresa, la competencia horizontal y la disolución del conflicto vertical dirección-trabajadores repercute en el tipo de lucha sindical y, en parte, lo explica. ¿El sindicalismo conciliador es la causa o es la consecuencia?

¿Por qué un libro sobre una planta metalúrgica entre 1944-1974? Pues bien, es posible que las relaciones de producción de esta planta metalúrgica sean muy distintas de la mayoría de las empresas que existen en el Estado español a la altura de 2013, más aún en el entorno de economías fuertemente terciarizadas (sector servicios). Sin embargo, Burawoy introduce algunos debates importantes en lo que concierne a la lucha sindical y de los trabajadores-as incluso hoy día. En primer lugar, pone el acento en los mecanismos de reproducción ideológica y de poder en la cotidianeidad del centro de trabajo.

La competitividad horizontal entre trabajadores derivada de la multiplicación de puestos merece la reflexión de cara a diseñar una estrategia sindical unitaria. ¿Cómo articular las fracturas y la división que generan los distintos tipos de contratación, la competitividad y la movilidad interna? ¿Cómo se fomenta la solidaridad en el centro de trabajo? En segundo lugar, la orientación conciliadora de las direcciones y secciones sindicales da cuenta del nivel de conciencia política de la plantilla en general. Por lo tanto, cualquier alternativa de sindicalismo combativo debería plantearse un trabajo pedagógico de base con el conjunto de la plantilla, más allá de la ocupación de puestos representativos dentro de la propia empresa. Por último, Burawoy pone sobre la mesa el reto de recuperar el conflicto vertical dirección/plantilla y la noción de explotación. Esta tarea se complica infinitamente en un panorama dominado por medianas y pequeñas empresas donde el contacto con la dirección es frecuente; sin embargo, no por ardua la tarea es menos necesaria. Es, probablemente, la única forma de alcanzar derechos y poner barreras a la explotación.