

El compromiso limitado. Un estudio sobre las razones estratégicas e identitarias de las acciones de resistencia y compromiso en el trabajo

Francisco José LEÓN MEDINA

Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de Girona

franciscojose.leon@uab.cat;

francisco.leon@udg.es

Recibido: 10-6-08

Aceptado: 5-2-09

RESUMEN

En este artículo presentamos un estudio de caso basado en dieciocho entrevistas realizadas a trabajadores de una multinacional automovilística. Frente a las concepciones dominantes en los estudios sobre el proceso de trabajo, sostendremos que, al menos para este caso, la combinación de acciones de resistencia y compromiso no puede interpretarse como manifestación de una subjetividad “colonizada” y “contradictoria”. Antes al contrario, los patrones obreros de conducta parecen resultar de una racionalidad basada en la identidad, y la decisión sobre la visibilidad o invisibilidad de cada una de estas prácticas parece resultar de una racionalidad estratégica. Nuestro estudio sugiere la necesidad de que los estudios etnográficos del proceso de trabajo partan del supuesto de la racionalidad de los agentes de la producción, aunque esa racionalidad pueda ser de distintos tipos y siempre condicionada por el contexto en el que se gesta y expresa.

Palabras clave: resistencia, compromiso, consentimiento, proceso de trabajo, racionalidad.

Limited commitment. A case study of the strategic and identity-based reasons for the actions of resistance and commitment in the workplace

ABSTRACT

In this paper we present a case study based on eighteen interviews conducted with workers from an automotive multinational company. Unlike the dominant conceptions of labour process studies, we will hold that, at least for this case, the combination of actions of resistance and commitment cannot be interpreted as a manifestation of a “colonized” and “contradictory” subjectivity. On the contrary, workers’ patterns of behaviour seem to be caused by an identity-based rationality, and the decision about the visibility or invisibility of each one of those actions seems to be caused by a strategic rationality. Our study suggests the necessity of the labour process ethnographical studies to begin with an assumption of production agent’s rationality. Even though they should consider that there can be different kinds of rationality conditioned by the context of its gestation and expression.

Key words: resistance, commitment, consent, labour process, rationality.

REFERENCIA NORMALIZADA

León, F.J. (2009). "El compromiso limitado. Un estudio sobre las razones estratégicas e identitarias de las acciones de resistencia y compromiso en el trabajo". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27, núm. 2 2009.

SUMARIO: 1. Los planteamientos teóricos de la Labour Process Theory. 1.1. El lastre de la epistemología "crítica". 1.2. Una débil teoría de la psique. 2. Resistencia y compromiso en la LPT. 2.1. La resistencia obrera en la LPT. 2.2. Compromiso y consentimiento en la LPT. 2.3. El balance entre compromiso y resistencia en la LPT. 3. Un marco alternativo para el estudio de la resistencia y el compromiso. 4. Producción de datos. 5. Estudio del caso. 5.1. El sistema de producción por micromovimientos. 5.2. La ética del trabajo en MSN: identidad colectiva. 5.3. Compromiso y resistencia: la dignidad en juego. 5.3.1. Compromiso. 5.3.2. La resistencia como limitación del compromiso. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

Introducción**1. Los planteamientos teóricos de la *Labour Process Theory***

El proceso concreto de trabajo es el lugar en el que se materializan y articulan las acciones significativas de los agentes de la producción y las estructuras organizativas y disciplinarias. A partir de *Labour and monopoly capital* de Braverman (1974), la Teoría del Proceso de Trabajo¹ (LPT en adelante) se presentó como un esfuerzo por evidenciar los modos en que esa articulación tiene lugar. Ahora bien, en lugar de avanzar hacia la elaboración de un mínimo de proposiciones y marcos interpretativos comúnmente aceptados por sus seguidores, las dos alas teóricas de la LPT, la marxista y la posmoderna, se acusan mutuamente de no haber tenido éxito en el intento de recuperar en sus marcos teóricos la dimensión agentiva de los vínculos laborales. En realidad, un repaso a la literatura reciente de la LPT evidencia con toda claridad que los intentos de ambas escuelas por devolver a la agencia obrera el papel que le corresponde en los análisis sociológicos de la vida en la empresa acaban siempre en una catastrofista vuelta a los planteamientos centrados en el poder absoluto de las estructuras y los mecanismos disciplinarios.

Estos marcos teóricos parecen mostrarse incapaces de ofrecer una articulación de la agencia y la estructura que sea razonada, empírica y razonable. Y es probable que el origen de esta insuficiencia esté en algunos planteamientos teóricos y epistemológicos que son, precisamente, compartidos por ambas escuelas. Me refiero, especialmente, a su epistemología "crítica" y a su débil teoría de la psique y el comportamiento humano.

Como trataré de sostener a continuación, ambos planteamientos confluyen en una consideración del trabajador como un agente caracterizado por una conciencia

¹ Existen varias recopilaciones de textos fundamentales de la LPT, puede consultarse Fernández (2007); Jermier, Knights y Nord (1994); Knights y Willmott (1990); Grugulis et.al. (2001).

colonizada o contradictoria, o en el mejor de los casos, rebelde pero prácticamente ineficiente, pues de existir una dimensión crítica o autónoma ésta es absolutamente neutralizada por perversos diseños institucionales que la ponen al servicio de la reproducción del orden establecido. Esto plantea la cuestión de la diferencia y la relación entre compromiso y resistencia, que es el objeto de estudio del presente artículo.

1.1. El lastre de la epistemología “crítica”

Un elemento característico de la LPT que puede estar condicionando sus logros en el propósito de articular agencia y estructura es su apuesta por una “epistemología crítica” (Jermier, 1998). Tal como la entienden los posmodernos, esta apuesta se traduce en una defensa de la imposibilidad del conocimiento científico. Knights y Willmott, por ejemplo, consideran una ilusión “modernista” creer que se puede alcanzar el conocimiento mediante la razón (Parker, 1999:286), y el mismo Willmott ha señalado que “ha dejado de ser verosímil la idea modernista de que pueden corregirse las opiniones por la persuasiva realidad de los hechos” (1993:151). Cuando el punto de partida es el cuestionamiento de la distinción entre razón y no-razón (Parker, 1999:286; Hassard, 1993:1), el resultado no es otro sino una renuncia orgullosa a la persecución de la neutralidad valorativa en favor de posturas abiertamente ideológicas.

Aunque no desarrollaremos aquí una crítica a esta epistemología, señalaremos dos importantes consecuencias de la misma. En primer lugar, estos planteamientos se traducen a menudo en una falta de rigor en las definiciones. De hecho, tratan de dar legitimidad a esta oscuridad aludiendo a su antiesencialismo y antidualismo². Su antiesencialismo se construye a partir de la crítica a la “filosofía de la presencia” (Alveson y Deetz 1996) y a la “picture theory” (Hassard 1993:11-12; Gergen 1992), según las cuales el lenguaje representa mejor o peor una realidad existente. Para ellos, no hay realidad a representar (el mundo es sólo un “objeto” en su relación con alguien para quien pueda ser un objeto), de manera que no tiene sentido buscar lo que “hay” en las cosas por sí mismas. Es decir, estos autores suponen que el realismo ontológico conduce inevitablemente a definiciones “esencialistas” de las cosas, es decir, definiciones que apelan a lo que la cosa es por sí misma (ver, por ejemplo, Knights y Vurdubakis 1994). En palabras de Hassard “attempts to discover the genuine order of things are both naïve and mistaken.” (1993:12). Además, tratar de delimitar analíticamente los conceptos es considerado un vicio dualista, especialmente cuando se distinguen dos conceptos opuestos. Por ejemplo, cuando se plantea

² De hecho, se ha señalado que, si buena parte de los teóricos de la LPT giraron hacia Foucault, fue precisamente porque éste autor superaba esos “vicios de teorizaciones anteriores” (Fernández 2007a:7).

la diferencia entre poder y resistencia, Knights y Vurdubakis apuestan directamente por una renuncia a definirlos, pues según ellos definirlos significa reificarlos (1994:172). El resultado es un caos oscuro en el que, por ejemplo, todo lo interno es externo también y viceversa (por ejemplo, Fleming y Spicer, 2003), o toda resistencia es consentimiento y viceversa (por ejemplo, Dick y Hyde, 2006), o el poder se impone a las resistencias y las engendra aunque las resistencias son una forma de poder...

En el caso de la rama marxista de la LPT, los principios epistemológicos no han sido tan explícitamente presentados. En general, podemos decir que las producciones de autores como Burawoy (1979), Edwards (1979), Friedman (1977) o Martínez Lucio (1997) parecen seguir comprometidas con la labor de producir conocimiento validable y contrastable. Donde la apuesta “crítica” se convierte en problemática es en el mantenimiento de la perspectiva estructuralista y las explicaciones de tipo funcional. En relación con el estructuralismo, el planteamiento marxista tiene la virtud de evitar el olvido del carácter fundamental de las relaciones de propiedad, poder y control en la empresa, pero aporta pocas herramientas para una correcta articulación de esa dimensión con las prácticas cotidianas de los obreros (Hodson, 1995), algo que constituye el objetivo principal de autores como P. Edwards (que no se considera marxista, pero sí materialista) (1986, 1987) o Thompson (1990).

En relación con la explicación funcional, tan sólo señalaremos que la crítica devastadora que desde el marxismo analítico se ha realizado a la misma (Elster 1982, 1989) hace difícil no mirar en retrospectiva a aportaciones como la de Burawoy y descartarlas por inconsistentes. Según este autor, por ejemplo, prácticas obreras como el “juego de arreglárselas” no pueden considerarse autónomas *porque* hay directivos que colaboran con ellas, *porque* tienen el efecto de reproducir la dominación³, y *porque* se realizan en un contexto de limitaciones heterodefinidas (1979). Las dos primeras causas propuestas son simultáneas o posteriores al efecto, lo que es simplemente imposible, y la tercera es previa, pero no se especifica cuál es su vínculo causal con el efecto.

1.2. Una débil teoría de la psique

Ninguna teoría que pretenda una articulación de lo agentivo y lo estructural puede prescindir de una sólida teoría de la psique y el comportamiento humano. En este punto, los presupuestos teóricos pueden ser distintos entre ambas escuelas, pero confluyen en una visión de la subjetividad como muy dependiente del poder que la somete y muy poco de los intereses del sujeto sometido.

³ En Burawoy, el “making out” se concibe como un mecanismo ideológico cuya función es reproducir las relaciones de producción por la vía de oscurecer el antagonismo estructural entre capital y trabajo.

En el caso de la rama posmoderna, la subjetividad de los obreros se presenta como colonizada, ambigua, fluctuante y contradictoria (por ejemplo, Collinson, 1994 y 2003; Kondo, 1990; Mumby, 2005; Willmott, 1994). Siguiendo a Foucault, la subjetividad se entiende como un “efecto del poder”, como un producto de los mecanismos disciplinarios, las técnicas de vigilancia y las estrategias de poder-saber (Knights y Willmott, 1989:53-54 y 62). La oscuridad de esta tesis se trata de clarificar con la descripción de lo que estos autores llaman “subjetivación”: como resultado de la inseguridad y vulnerabilidad de la identidad en las sociedades actuales, el individuo acepta acriticamente la imagen prefabricada sobre sí mismo que se le ofrece en su participación en las relaciones de poder (Willmott, 1993:126). El individuo deviene sujeto como resultado de su vulnerabilidad a la seducción de los poderes disciplinarios (Willmott, 1994: 108). Sobre esta base, se construye toda una teoría sobre la “colonización” de las subjetividades (Deetz, 1992; Willmott, 1993) mediante técnicas de “regulación de la identidad” (Alvesson y Willmott, 2002; Casey, 1995).

Cuando la subjetividad no se presenta como colonizada, los elementos de la subjetividad se presentan como fragmentados, fluctuantes, inestables y contradictorios. Frente a lo que consideran el “mito esencialista” del “unitary self”, presentan su idea de la subjetividad como fragmentada e inestable, y pretenden que tal fragmentación e inestabilidad resulta de la fragmentación e inestabilidades propias de las sociedades actuales (Alvesson y Deetz, 1996:206). Descartan la posibilidad de una selección y asimilación coherente de lo que en el entorno social es diverso y contradictorio, pues tal posibilidad requiere la aceptación de una racionalidad subyacente, algo que consideran indefendible por esencialista. Conciben, por tanto, la subjetividad como “contradictoria”. Ahora bien, para algunos la subjetividad es contradictoria porque sus intenciones producen un resultado opuesto al que buscan (por ejemplo, Burrell, 1988; Collinson, 1992; Rosen, 1988; Witten, 1993), mientras que para otros es contradictoria porque contiene elementos (creencias, deseos, prácticas) contradictorios, como en el caso de la resistencia y el compromiso que veremos más adelante.

También en este caso, la teoría de la psique es menos explícita entre los autores del ala marxista. Aunque los posmodernos les han acusado de perder de vista a los sujetos en favor de las categorías económicas y los condicionantes estructurales (por ejemplo, Collinson, 1994; Jermier et.al., 1994:6; Willmott, 1994), lo cierto es que los autores marxistas han trabajado con más claridad y mejores resultados el fenómeno del disenso y la capacidad obrera de construir significados y prácticas al margen de los prescritos por los poderosos (por ejemplo, Ackroyd y Thompson, 1990; Thompson y Ackroyd, 1995). Esto se debe en gran parte a su énfasis en la concepción de la empresa como un escenario de lucha por el control (Burawoy, 1979; Edwards, 1979; Friedman, 1977).

Ahora bien, como ya dijimos en el apartado anterior, el enfoque estructuralista en el que lo importante no son las personas sino las posiciones y categorías económicas se ha vinculado insatisfactoriamente con el reconocimiento de las prácticas y significados concretos que se evidencian en el trabajo empírico. En el peor de los

casos, a consecuencia del lastre de planteamientos clásicos del marxismo como el de la “falsa conciencia”, la “hegemonía” y la “ideología dominante”, y ante la evidencia de que el consenso también está presente en la empresa, se termina por presentar las prácticas de resistencia como meras ilusiones cuyo resultado está estructuralmente reorientado hacia la reproducción de la dominación (por ejemplo, en Burawoy, 1979). El “juego de arreglárselas” es el ejemplo clásico que evidencia de qué modo el enfoque estructuralista termina por concebir los estados mentales (intenciones, deseos, etc.) como meros productos al servicio de la reproducción del orden. Como ha señalado Hodson, los “nuevos estructuralistas” terminan por generar una imagen del obrero como objeto pasivo de las constricciones estructurales (1995:82).

Algunos autores del ala posmoderna como Mumby (2005:28) han señalado el lastre de las concepciones althusserianas, cuya concepción simple de la mente humana inevitablemente conduce a una concepción del sujeto como “vacío” y portador de la ideología dominante. Para ellos, los marxistas se limitan a imputar la subjetividad en función de la posición de clase (Ezzamel et.al. 2001:1057).

Aunque las diferencias en los planteamientos de marxistas y posmodernos son obvias, en ambos el peso de la explicación recae en los mecanismos disciplinarios y de poder, a los que se atribuye la capacidad de “construir” conciencias, “fabricar” consentimientos y “regular” identidades, como si la mente del obrero no fuera otra cosa que una página en blanco en la que el poder escribe un discurso.

2. Resistencia y compromiso en la LPT

2.1. La resistencia obrera en la LPT

Si la LPT surgió como un intento de recuperar la agencia obrera en los estudios de la sociología del trabajo, inevitablemente el foco de atención de los investigadores iba a ponerse sobre las acciones cotidianas de resistencia y compromiso. Sin embargo, lo cierto es la resistencia permanece “infraconceptualizada” (Hodson, 1995), y otro tanto podemos decir del consentimiento y el compromiso.

A pesar de sus diferencias, las dos “alas” de la LPT comparten el planteamiento según el cual la resistencia resulta incomprensible fuera de su matriz relacional con la dominación, es decir, fuera de la unidad poder-resistencia para los posmodernos, y de la dialéctica control-resistencia para los marxistas. Los primeros han partido siempre de la idea de que el poder “está en todas partes” (Foucault, 1976:112), pero han abierto una posibilidad a la resistencia argumentando que si bien el poder es omnipresente, no es exhaustivo (Knights y Vurdubakis, 1994), lo que implica la posibilidad de que se gesten discursos alternativos. Los segundos expresan una idea parecida cuando afirman que el control empresarial nunca puede ser absoluto y que los obreros siempre encuentran vías por las que subvertir el poder de los directivos (Ackroyd y Thompson, 1999:47). El problema con estos planteamientos es que no aclaran ni qué debemos entender por “resistencia” ni cuál es su origen.

La condena del esencialismo y el dualismo ha conducido a los autores posmodernos a una renuncia al ejercicio de la definición, pues al parecer toda definición es una reificación⁴ (Knights y Vurdubakis 1994) e implica una concepción esencialista del fenómeno (Alvesson y Deetz, 1996). La consecuencia práctica de este planteamiento es una confusión conceptual entre poder y resistencia y entre resistencia y consentimiento. Sin aportar una definición de resistencia ni de consentimiento, afirman que la resistencia frecuentemente contiene elementos de consentimiento, y el consentimiento incorpora aspectos de resistencia (Jermier et.al. 1994:29), y que de hecho, una misma acción puede ser considerada desde una perspectiva como resistencia y desde otra como consentimiento (Ashcraft y Mumby 2004; Jermier et.al., 1994:4). Al mismo tiempo, se sostiene que todo poder engendra resistencia, pero no como algo ajeno, sino como una forma específica de poder. En este tótem revolútop, cualquier cosa puede ser poder, resistencia o consentimiento.

Tampoco resulta muy claro en la LPT cuál es el origen de las acciones de resistencia. En este punto, las perspectivas de marxistas y posmodernos difieren. Para los marxistas, la resistencia es la manifestación concreta del antagonismo estructural que existe entre los intereses materiales de obreros y capitalistas. Sin embargo, la conexión entre lo estructural y lo agentivo dista mucho de ser clara en estos planteamientos. Friedman (1990), por ejemplo, señala que hay deseos de los obreros que escapan al poder subyugador de los directivos. Ese espacio es el que les permite concebir el lugar de trabajo como un “terreno contestado” (Edwards 1979). Si el origen de tales deseos es una posición estructural, la teoría carece de un mecanismo que explicite cómo, cuándo y por qué tal posición despierta esos deseos, y cuándo no.

Para los posmodernos, el origen de la resistencia está en lo que llaman el proceso de subjetivación, que ya hemos comentado. Es la voluntad de reducir la ansiedad por la falta de seguridad e identidad estable la que conduce al individuo a adscribirse a alguno de los discursos disponibles, pudiendo ser estos bien discursos de resistencia bien de consentimiento (Knights, 1990; Knights y McCabe, 2000; Knights y Vurdubakis, 1994; Willmott, 1990, 1993, 1994). Los problemas con este planteamiento son obvios. En primer lugar, explicar así la conducta humana implica la aceptación de un principio de actuación incondicional, lo que entra en contradicción con su principio antiesencialista. En segundo lugar, plantea al individuo como “escogiendo” entre discursos disponibles (Mumby, 2005:36-37), lo que deja sin responder la cuestión del origen de esos discursos y no deja al individuo o los grupos un papel en su creación y transformación. En tercer lugar, la teoría no aporta

⁴ El uso del concepto de reificación debe ser muy laxo aquí, pues autores como Mumby (2005) han criticado aportaciones como la de Hodson porque, según él, reifican la resistencia al presentarla como un fenómeno conductual discreto e identificable que tiene intenciones particulares dirigidas al logro de consecuencias organizacionales específicas. Resulta difícil advertir por qué concebir la resistencia como una conducta intencional puede resultar “reificador”.

ningún conocimiento acerca de cómo y por qué se adscriben los obreros a un discurso bien de resistencia bien de consentimiento.

2.2. Compromiso y el consentimiento en la LPT

Con el concepto de consentimiento el panorama de confusión y oscuridad es similar. El uso reiterado e indiscriminado del término ha desplazado a otros como el de implicación, adaptación, y compromiso, entre los que existen importantes diferencias, y que bien usados, podrían dar cuenta de la riqueza de las actitudes obreras en el puesto de trabajo. En la realidad del trabajo, todos esos fenómenos pueden aparecer combinados de distintos modos y en referencia a distintos objetos, ordenes, situaciones, etc.

La referencia fundamental sobre el consentimiento entre los marxistas es Burawoy (1979), para quien el consentimiento no es exactamente una actitud de sumisión feliz, sino el resultado de la opacidad del “verdadero” carácter antagónico de la relación capital-trabajo. Cuando los obreros se entretienen con el “making out” no se perciben a sí mismos como sumisos felices, sino que mantienen la ilusión de que se resisten. Aunque Burawoy y los marxistas de la LPT no utilicen la jerga del marxismo ortodoxo, es evidente aquí la influencia de las teorías sobre la falsa conciencia. El consentimiento es la expresión de una subjetividad que no tiene acceso a las conexiones causales del mundo objetivo.

En el caso de los posmodernos, el concepto “consentimiento” es un paraguas debajo del cual caben todas las prácticas y significados de los dominados que resultan de una adscripción a un discurso de dominación. Cualquier aceptación del statu quo es etiquetada como consentimiento, lo que implica una negativa injustificada e ideológica a considerar que los obreros puedan tener un interés efectivo en mantener algunas realidades tal cual están.

En el uso del concepto que hacen ambas ramas de la LPT late una concepción unidireccional de las relaciones laborales, y por tanto una concepción pasiva del obrero, pues uno consiente sólo con lo ajeno. Esto descuida el hecho de que las prescripciones se reelaboran y redefinen en la interacción que es objeto de la prescripción. Además, en la aplicación del término consentimiento late también el prejuicio de que la prescripción a la que se obedece es de algún modo “mala”, negativa o contraria a los intereses de los dominados. De lo contrario no se usaría el término consentimiento, pues nadie “consiente” que le traten bien, le cuiden o le beneficien. El compromiso con el trabajo puede ser vivido como un requisito para salvaguardar la propia autoestima y dignidad (Hodson 2001), de modo que no tendría sentido decir que los obreros “consienten” aceptar aquello que consideran que les hace dignos y valiosos. Se ejerce una cierta violencia ideológica sobre los hechos cuando se aplica indiscriminadamente del término consentimiento a todas las acciones de compromiso e implicación en el trabajo.

2.3. El balance entre compromiso y resistencia en la LPT

Abordar el estudio de la resistencia y el compromiso en el trabajo desde estos supuestos teóricos y epistemológicos ha generado un conjunto considerable de problemas y ambigüedades en las investigaciones de la LPT. En este artículo, nos centraremos específicamente en la cuestión del balance o la coherencia entre actitudes de compromiso y resistencia en el trabajo. Especialmente los teóricos posmodernos de la LPT han presentado a los obreros como agentes de subjetividades contradictorias y contingentes (por ejemplo, Collinson, 1994 y 2003; Kondo, 1990; Mumby, 2005; Willmott, 1994), cuyas prácticas, por tanto, no podían caracterizarse más que por la contradicción y la inconsistencia.

No queda muy claro en sus escritos si las prácticas y significados “contradictorios” son aquellos que resisten y consienten al mismo tiempo respecto de un mismo objeto (una orden, una relación, etc.), o aquellas que consienten respecto de un objeto, pero resisten a otro. En cualquier caso, ninguna de las dos opciones parece admisible. La primera es poco plausible empíricamente: ante, pongamos, una orden directa, o bien hay una resistencia o bien se consiente. Si lo que encontramos es elementos de resistencia y consentimiento ante esa orden, entonces lo lógico sería tratar de sondear si el obrero despliega esos elementos desde algún tipo de planteamiento coherente y racional, o si bien es una mera plasmación de subjetividades contradictorias y sin criterio. El principio de la racionalidad (Weber, 1922; Boudon, 1998) nos aconseja no dar por supuesta la irracionalidad, y nos anima a sondear qué coherencia interna tienen esos elementos.

La segunda opción respecto de lo que significa “prácticas contradictorias”, es decir, aquella que sostiene que se trata de prácticas que consienten respecto de un objeto y resisten a otro, es simplemente una opción que resulta del espíritu negativista⁵ de estas perspectivas. Desde este punto de vista, los trabajadores que evidencian una amalgama de acciones, unas recalcitrantes y otras sumisas, son considerados como portadores de una subjetividad contradictoria, o sus prácticas son tildadas como tales. Parece la interpretación más extendida y de hecho es la más ajustada al espíritu de la LPT. Para los marxistas, los obreros pueden estar resistiéndose a algunas órdenes o prescripciones concretas, pero su resistencia constituye en la práctica un consentimiento de las relaciones de producción capitalistas. Éste es el sentido general de la interpretación que hace Burawoy del “juego de arreglárselas” (1979). En la misma línea han trabajado autores del ala posmoderna (ver, por ejemplo, Burrell, 1988; Rosen, 1988; Witten, 1983). Es decir, hay contradicción porque los investigadores consideran que una resistencia respecto del objeto *x* (una orden, por ejemplo) no es resistencia si no se hace en el marco de una resistencia respecto

⁵ A pesar de su (parcialmente) justificado descrédito, el positivismo aportó a la ciencia social una mirada opuesta al negativismo de la filosofía alemana, que juzgaba lo real desde lo racional, en lugar de abordar lo real por sí mismo.

del objeto y (el orden capitalista, por ejemplo), del que x es sólo una pequeña manifestación. Pero esta consideración es un corsé en el que se trata de embutir la realidad. Impone a la realidad una cuadrícula que le es ajena. Los posmodernos van incluso más allá. Una práctica (o un significado) puede ser contradictorio porque resista a uno de los sistemas de opresión y no a otro. Así, por ejemplo, las prácticas que resisten al capitalismo pero refuerzan el patriarcado, o viceversa, son “contradictorias” (ver, por ejemplo, Ashcraft, 2005; Collinson 1992; Kondo, 1990). En definitiva, toda práctica que no responda a lo que estos investigadores consideran que *debería* ser la resistencia es contradictoria y el producto de una subjetividad colonizada. En última instancia, a pesar de su principio antiesencialista, la idea de las prácticas “contradictorias” se sostiene sobre una concepción más o menos velada de lo que sería una resistencia “genuina”.

3. Un marco alternativo para el estudio de la resistencia y el compromiso

¿Resulta inteligible y explicativa la apelación a las subjetividades contradictorias y fluctuantes para dar cuenta del comportamiento del individuo en la organización, y en concreto, del trabajador asalariado en la empresa? A nuestro juicio, la respuesta a esta pregunta es no. Frente a estos planteamientos, y mediante un estudio de caso, trataremos de sondear en este artículo la lógica subyacente a las prácticas obreras de resistencia y compromiso. Los supuestos principales que guiarán este análisis son: (a) que los obreros, aunque puedan albergar falsas creencias como consecuencia de algunas políticas de empresa, en general saben lo que quieren y lo definen en función de sus propios significados y preferencias; y (b) que esos significados dan origen a una serie de principios de conducta que dan sentido y coherencia a las distintas prácticas obreras.

Tal como se viene sosteniendo desde la sociología analítica, las razones para actuar de los individuos pueden considerarse la causa de sus acciones (Boudon, 1998; Davidson, 1963; Noguera, 2006). Nuestro interés no estará aquí en explicar qué efectos tienen estas acciones, sino en comprender los sentidos que las causan. Para ello, resulta necesario un ejercicio comprensivo que trate de captar los sentidos que guían las acciones de los trabajadores. Junto a ello, se procurará dar cuenta de la lógica y coherencia interna de ese conjunto de significados, partiendo del supuesto de que los individuos en principio no son zombies manipulables por el poder, sino sujetos con creencias y preferencias situacionales, esto es, que se gestan y sólo se comprenden en un contexto situacional, aunque ese contexto no sea propiamente una causa (Hedström y Swedberg, 1996 y 1998).

Lo que pretendemos, en definitiva, es poner de relieve el carácter racional de las prácticas obreras. Nuestro enfoque aquí no es el de la racionalidad en términos meramente utilitarios, sino una racionalidad cognitiva (Boudon, 1996), una racionalidad de “razones para actuar” que pueden ser falsas tanto como ciertas, pero que el sujeto cree ciertas en un contexto determinado. De hecho, la adecuación de estas creencias a la realidad objetiva es algo irrelevante cuando de lo que se trata es de

comprender la acción. Obviamente, la racionalidad con la que los obreros despliegan sus patrones de conducta puede ser de muy diversos tipos. Para el estudio que presentamos, resultarán especialmente relevantes la racionalidad estratégica y la racionalidad basada en la identidad.

Las tesis que defendemos son las siguientes. En primer lugar, que existe una lógica subyacente al balance entre compromiso y resistencia, y que esa lógica no es comprensible sin una referencia a la identidad colectiva de la que es expresión. En segundo lugar, que la forma concreta en la que ese balance toma forma es fruto de una comprensible racionalidad estratégica.

Para la primera tesis nos apoyamos en el concepto de racionalidad basada en la identidad de Aguiar y De Francisco (2007). Para estos autores, la identidad social es un conjunto coherente y robusto de creencias compartidas sobre uno mismo, el grupo al que pertenece y el conjunto del entorno. Las acciones que resultan de esta identidad pueden ser consideradas racionales en relación con ella. Nos encontramos ante una racionalidad de este tipo cuando el sentido que el agente menta respecto de sus acciones hace referencia a las creencias compartidas sobre lo que todo buen miembro del grupo x debe hacer en cuanto que miembro.

Para la segunda tesis nos inspiramos principalmente en la obra de James Scott (1985, 1987, 1989, 1990). Aunque este autor no hable explícitamente de una racionalidad estratégica, sus conceptos de discurso público y discurso oculto apuntan a la idea de una performatividad resultante de una comprensión por parte de los dominados de la interacción estratégica en la que están. El discurso público hace referencia a todas las acciones que los dominados despliegan cuando se encuentran cara a cara con sus dominadores. Son acciones de apariencia sumisa o conformista y hasta adepta al orden que les somete. Es lo que Scott llama una *false compliance*. El discurso oculto es todo el conjunto de prácticas y significados que los dominados expresan allí donde se sienten libres de la vigilancia, y que frecuentemente contradice lo que por razones estratégicas han de mantener oculto cuando están frente a frente con los poderosos. "Frecuentemente" indica aquí que no siempre el discurso oculto contradice al público. Junto a la *false compliance* puede haber también una serie de actitudes que responden al interés del dominado y que sin embargo no entran completamente en contradicción con lo que se espera de él por parte de los poderosos.

4. Producción de datos

El análisis que presentamos en este artículo se basa en un total de dieciocho entrevistas⁶ en profundidad realizadas a trabajadores de una multinacional automovi-

⁶ Estas entrevistas se realizaron durante el desarrollo de mi tesis Alienación y sufrimiento en el trabajo, que fue dirigida por María Jesús Izquierdo, y defendida en la UAB. Su

lística a la que llamaremos MSN. En concreto, se realizaron ocho entrevistas a trabajadores de producción directa, tres a trabajadores cualificados, tres a team-leaders, tres a técnicos y administrativos, y una a un directivo⁷. Todo nuestro análisis se centrará en las prácticas y significados de los trabajadores de planta, esto es, los trabajadores de producción directa, los cualificados y los team-leaders.

MSN es a todas luces una empresa atípica. Se dedica a la producción de componentes, y especialmente de cuadros de mandos de coches y motos. La planta en la que nos centraremos, se abrió en Cataluña a finales de los sesenta. Ha pasado de tener un millar de trabajadores a alrededor de doscientos cincuenta en la actualidad. Los obreros de MSN son básicamente trabajadores estables, y son conocidos en la comarca por su historial de organización y lucha sindical. Todas estas particularidades constituyen el marco en el que los trabajadores han desarrollado una particular *shopfloor culture*.

Los resultados de este estudio de caso no pretenden ser extrapolados al conjunto de la población precisamente porque lo que sostenemos es que la coherencia interna del conjunto de las prácticas de estos obreros sólo es comprensible como resultado de esa “idiocultura” (Fine, 2006). Otros ambientes laborales pueden caracterizarse por idioculturas más débilmente definidas, por la presencia de distintas idioculturas contrapuestas, por el predominio de estrategias individuales y la ausencia de acciones colectivas, etc. Sin embargo, seguimos creyendo cierto que el investigador debería partir del supuesto de que aquello que hacen los trabajadores en el proceso de trabajo responde a algún tipo de racionalidad que confiere coherencia al conjunto de sus prácticas. Esa lógica adquirirá un sentido y un contenido dependiendo del contexto situacional en que se geste.

elaboración se enmarcó en la línea de investigación Relaciones de producción, subjetividad, sentimientos y acción del GESES (Grup d’Estudis sobre Emocions, Sentiments i Societat), que coordina María Jesús Izquierdo. También en este marco se desarrolló la tesis *Las clases sociales como forma de interacción social. Una estrategia de aproximación*, de Enrico Mora. Todo el material empírico resulta de la colaboración que establecí con Enrico Mora en el desarrollo de esta línea de investigación. Puede consultarse el guión de las entrevistas en <http://www.tdx.cesca.es/TDX-1027104-163659/>. El registro de audio de las entrevistas supera las 56 horas. Todas las entrevistas fueron transcritas literalmente.

⁷ En los fragmentos de entrevistas que utilizamos aquí empleamos los siguientes códigos: TPD (trabajador de producción directa), TC (trabajador cualificado), TL (team-leader), TTA (trabajador técnico o administrativo). Los nombres propios son ficticios.

5. Estudio del caso

5.1. El sistema de producción por micromovimientos

Si lo que pretendemos es analizar la lógica subyacente a las acciones de compromiso y resistencia en el trabajo, la primera pregunta que hemos de responder es ¿compromiso y resistencia respecto de qué? Evidentemente, la relación contractual y las interacciones cotidianas en que ésta se concreta son multidimensionales. Por ello, tanto compromiso como resistencias se manifestarán de modos muy diversos, en relación a objetivos, mandatos o eventualidades distintas. De entre todas, optamos por centrarnos en las relacionadas con las prescripciones relativas al ritmo de trabajo y la cantidad de piezas a producir por unidad de tiempo.

Para esta determinación se emplea en MSN el sistema de producción por micromovimientos (MTM en adelante). Esta técnica fue diseñada originalmente por Frank y Lilian Gilbreth en los años 20, y se presenta aún hoy en día como un técnica racionalizadora del proceso de producción. Su puesta en práctica comienza con una filmación de las manipulaciones que el obrero realiza en la producción de una pieza. Estos videos se emplean entonces como material a partir del cual identificar los distintos movimientos realizados y los segundos o fracciones de segundo implicados en cada uno de ellos. A partir del estudio de este material (a) se determinan los movimientos innecesarios que deben ser suprimidos, (b) se ordenan racionalmente los necesarios, y (c) se determina, a partir de los micromovimientos y las fracciones de segundo implicados en cada uno, el tiempo necesario para la producción de la pieza, y de este modo, el número de piezas a producir en una jornada (lo que los trabajadores llaman “el tope”). En la determinación del tope, por tanto, no se considera ningún otro tipo de variables que pudieran ralentizar el proceso, como por ejemplo, materiales defectuosos, máquinas que se averían, o trabajadores que estornudan, se desconcentran por agotamiento, etc. Como podremos ver, la empresa está aún lejos de los “nuevos modelos productivos” que persiguen menos la corrección de conductas y más la generación de actitudes integradas, pero los efectos en términos de resistencia obrera son sorprendentemente semejantes a los que se producen en aquellos contextos (Lahera, 2000, 2003, 2004).

El objetivo productivo diario se presenta a los trabajadores asociado a un sistema de recompensas y castigos, suponemos que en previsión de que los obreros se muestren reacios a aceptar la lógica de la “razón”, el “progreso” y la “verdad científica”. Alcanzar el tope supone el cobro de una prima, y la incapacidad reiterada de alcanzarlo puede ser origen de una sanción.

5.2. La ética del trabajo en MSN: identidad colectiva

Como podemos suponer, el MTM es una de las principales fuentes de sufrimiento en el trabajo cotidiano de los trabajadores de MSN (León, 2002, 2008, 2009). Por ello consideramos que los vínculos que se producen en relación con el MTM consti-

tuyen un terreno especialmente interesante para el estudio de las acciones de defensa y expresión de la propia dignidad.

La hipótesis que vamos a defender sostiene que tanto los vínculos que se producen entre el trabajador y el proceso como los que se producen entre trabajadores, al menos para el caso que analizamos, sólo son comprensibles como el resultado de un sistema de creencias compartidas, coherentes y robustas de los trabajadores sobre sí mismos y sobre el entorno que les rodea, es decir, de una identidad social, tal y como la han definido Aguiar y De Francisco (2007). No queremos decir con esto que en sus acciones no haya un componente emotivo, instrumental o dramático, pues como veremos sí lo hay. Lo que sostenemos es que el sentido que los propios trabajadores dan a lo que hacen resulta fundamentalmente de un conjunto de creencias sobre lo que todo perteneciente al *nosotros* debería hacer para ser justo y para expresar y salvaguardar su dignidad.

Aunque en cada contexto el *nosotros* adquiera unos rasgos relevantes en lugar de otros, insistimos en que nos centraremos en el que se forma en, y guía los vínculos con, el proceso concreto de trabajo bajo el MTM. Creemos que existen elementos de juicio suficientes para sostener que en esos vínculos los trabajadores de MSN orientan sus acciones bajo la idea de la necesidad de respetar un código de comportamiento compuesto por una serie de principios coherentes entre sí y fácilmente identificables en sus discursos. El *nosotros* se define como la comunidad de los que comparten esta guía para la acción y para la valoración de las relaciones. Evidentemente, no existe un código explícito y menos aún escrito, pero puede inferirse del sentido mentado de sus acciones. Aunque el código pueda tener diversos principios de importancia distinta y cambiante en función del contexto, son tres los que consideramos fundamentales en nuestro análisis.

Según el primer principio, cumplir con la tarea encomendada no es sólo un compromiso adquirido legalmente en el contrato de trabajo, es sobre todo una cuestión de deber y responsabilidad en la que es el respeto a uno mismo y su dignidad lo que se pone en juego (Hodson, 2001). Este principio late en afirmaciones como “me gusta ser cumplidora” o “cuando no me hago mi cantidad no estoy a gusto”, “si me he cogido una baja es porque de verdad la he necesitado”, “yo nunca llego tarde, eso es muy serio...”, etc.

El segundo principio establece la necesidad de que en el trato dispensado a los demás, y en el trato y las exigencias recibidas de ellos, y especialmente de los superiores, no se sobrepasen los límites que separan lo justo de lo injusto, lo moral de lo inmoral, lo aceptable de lo inaceptable. Más allá de esa frontera, tanto si quien lo sobrepasa es uno mismo con su acción como si son otros en el trato que me proporcionan, la propia dignidad queda dañada. Este principio late en afirmaciones como “hay que ser sinvergüenza para...” o “no tienen derecho a pedirme...”.

El tercer principio establece que, si en el trato, las exigencias y las prescripciones de los superiores se vulneran los límites contemplados en el segundo principio, el trabajador está legitimado para dejar en suspensión el primer principio. Si se considera que se dan condiciones de agresión, injusticia, abuso, etc., las resistencias a las mismas expresan el sentido de la propia dignidad tanto como el compromiso

con la producción. Todo el análisis que sigue a continuación constituye una evidencia de la existencia de estos principios, y especialmente de este último, que como vemos, es el que arroja luz sobre la aparente contradicción entre las prácticas de resistencia y el compromiso con la producción.

Este *nosotros* definido como un *nosotros respetuoso con el código* de comportamiento, es robusto y precario al mismo tiempo. Es robusto en el sentido de que parece bien arraigado en la cultura y las prácticas de estos trabajadores. Es precario en el sentido de que los distintos intereses individuales pueden en ocasiones amenazar su reinado. Esta concepción del *nosotros* está bien arraigada, pero como algunas plantas, necesita un referente al que agarrarse para mantenerse incólume, y crecer. Ese referente se encarna en el ejemplo de algunos líderes sindicales carismáticos, y se convierte en efectivo en las prácticas cotidianas de presión y castigo que tienen lugar entre los iguales para meter en vereda a los díscolos.

5.3. Compromiso y resistencia: la dignidad en juego

5.3.1. Compromiso

Al menos para el caso que hemos analizado, dista mucho de ser cierto que los trabajadores se enfrenten a su trabajo en términos instrumentales y que la negociación de su esfuerzo sea comprensible únicamente en términos de coste/beneficio. El marco de la relación contractual se vive no solo en su plano legal, sino que se significa como un vínculo moral, que obliga moralmente, es decir, que debe respetarse como resultado de un compromiso interno. En algunas aproximaciones marxistas, este vínculo afectivo con condiciones no elegidas ha sido interpretado como falsa conciencia, y en algunas interpretaciones postestructuralistas y posmodernas, como un indicio de apego al sometimiento. En ambas interpretaciones late implícita la idea de la existencia de “verdaderas” o “auténticas” razones para la acción de las que los obreros se distancian en su práctica cotidiana. La falsa conciencia y el apego al sometimiento no son deseables, luego las condiciones “hacen” que los obreros deseen algo que no deberían desear. Como ya hemos dicho, el mismo concepto de *consentimiento*, empleado en lugar del de *compromiso*, está cargado de estas connotaciones negativas. Nuestro punto de vista trata de no entrar en este terreno valorativo. No partimos de ningún a priori de lo que los obreros deberían querer, de modo que los sentidos de sus acciones simplemente se comprendan en su contexto, pero no se juzguen. En este ejercicio comprensivo, creemos que existen elementos de juicio más que suficientes para sostener que su compromiso moral con el trabajo puede interpretarse como el resultado de la aceptación madura de un mundo que no elegimos, y como expresión de una creencia práctica y cotidiana, no intelectualmente elaborada, en el supuesto materialista de que somos lo que hacemos.

Cuando los trabajadores de MSN se enfrentan a su trabajo, a las reglas y mandatos específicos, a las prescripciones de lo que será su actividad, etcétera, no se

enfrentan, como veremos mas adelante, de modo pasivo. Y sin embargo, en términos generales aceptan la idea de que lo que está en juego en el trabajo básicamente es su sentido de la propia dignidad y autoestima. Si cada uno es hijo de sus obras, nadie quiere producir obras defectuosas, ni degradarse con la desidia o la indiferencia en el proceso de su producción. Hacer las cosas bien hechas, incluso mejor de lo que a uno le exigen, no es ser un esclavo feliz, es ser suficientemente digno como para no maltratarse con un trabajo mal hecho.

Veamos cómo se expresan estos trabajadores. Su compromiso es multidimensional, como multidimensional es la relación contractual y las interacciones cotidianas en la empresa. Sin embargo, en la medida en que esas dimensiones se valoran desde la perspectiva del compromiso moral, aparecen entrelazadas en un mismo discurso. Así, un trabajador responsable es un trabajador puntual y que hace su trabajo bien, que se responsabiliza de su tarea:

Elvira (TPD): ... me gusta hacer mi trabajo bien [...]...ni me ha dao igual llegar tarde, ni faltar... no. Me gusta ser responsable. A mi me pagan por eso, y yo soy responsable en mi trabajo. [...] ...aunque no me gusta lo que hago no me gusta pasar y decir “mira, no me gusta, lo hago mal”. No, eso no. Siempre me ha gustado cumplir, porque pienso que si me contrataron... cada uno tiene que cumplir su parte. Lo que veo que ellos no cumplen lo de ellos. [...]. Me tiene que valorar por eso, porque no llego tarde, porque he cogido la baja cuando de verdad he estado enferma, porque hacerles la puñeta de hacerles trabajos mal porque sí, eso conmigo no va. Y si yo veo una cosa mal se la aviso y se la digo, porque la podría pasar mal... Eso no me va, me gusta ser sincera, trabajar bien, y ser cumplidora.

Juan (TC): Además yo he sido una persona que no he faltao nunca al trabajo. De treinta y tres años que llevo, he llegao tarde al trabajo dos veces, una porque se me estropeó el coche en el camino y llegué tarde. [...]. Pero vamos, yo no llego nunca tarde al trabajo. Para mí eso es muy serio, yo no me ha gustao nunca llegar tarde.

Como vemos en el primer fragmento, vivir el vínculo con la empresa como un contrato moral que obliga establece también las bases para una actitud crítica con la empresa, en la medida en que se considere que ésta contraviene lo pactado. Si estos trabajadores dicen que faltar al trabajo sin razón “es muy serio” y con ellos “no va”, no están sino expresando un compromiso interno, que se cumple incluso cuando se conoce la posibilidad incumplirlo sin castigo: por eso, ni se toleran trabajos mal hechos, ni se cogen bajas fingidas, ni se buscan excusas para el retraso.

El compromiso con la producción es tal que llega a asumirse como objetivo propio la cantidad diaria que se les prescribe que han de producir. Si hay alguna fuente de sufrimiento omnipresente en sus discursos es precisamente la tensión incesante que se produce por haber de alcanzar lo que llaman “el tope”. Y sin embargo, la prescripción se hace propia:

Marta (TPD): [en referencia a lo que da satisfacción] Pues yo el trabajo cuando lo hago bien y me hago mi cantidad. Ahora en el reloj ese que me gusta estoy a disgusto por eso, porque me faltan una cantidad de piezas, y me gusta hacer mi cantidad de

piezas y estar yo a gusto. No esa cantidad de piezas, que me cuesta un trabajo tremendo, no las puedo hacer, y no estoy a gusto por eso. Me gusta la faena pero *parece como si me faltara algo, y claro, me falta que no puedo acabar la faena. Entonces parece como si estuviera que estoy haciendo algo que no lo estoy haciendo bien*. No estoy a gusto por eso.

Hacerlo bien y hacer la cantidad estipulada son dos caras de una misma moneda. Dejar las cosas a medias es quedarse uno a medias, y nadie está a gusto ni satisfecho cuando se queda a medias.

Alcanzar el objetivo cuantitativo, sin embargo, no es suficiente. Se requiere también que la calidad del resultado sea aceptable:

David (TL): Hombre, tú siempre quieres que tu producción, la de tu turno, sea siempre buena. Eso te motiva. Si sale mal lo primero que quieres es arreglarlo para que salga bien, eso sí, eso es lo primero. Y si hay algún rechazo dentro de eso, pues te sabe mal, porque dices “coño, ha pasao en mi turno”.

En el caso de este team-leader, el compromiso adquiere también una dimensión de responsabilidad respecto de lo que se hace bajo su supervisión, es decir, en “su” turno. Resulta destacable el uso del posesivo: quiere que *su* producción salga bien, que no haya problemas en *su* turno. La implicación, en este caso, obtiene una motivación extra como resultado de la posición ocupada en el proceso. Así, arreglar los defectos, y por tanto dar un producto de calidad, “es lo primero”, es decir, no hay ningún otro objetivo más importante. El compromiso moral con lo que se hace implica el sentimiento de culpa o vergüenza cuando el resultado no es esperado, por eso “sabe mal” cuando esto ocurre. La implicación, sin embargo, no se explica como resultado de la responsabilidad de esta figura. También las trabajadoras de producción directa se involucran activamente con la calidad, lo que en su caso implica, por ejemplo, el deseo de trabajar con buenos materiales como requisito previo:

Elvira (TPD): Hoy nos hemos discutido con ellos por las piezas chinas, son más baratas, pero eran mejor las otras que eran alemanas. Es que era calidad, y estas son malas. [...]. Yo cuando compro una cosa me gusta que esté bien, entonces lo que yo hago me gusta mandarlo bien. Sí que nos preocupamos, aunque no podemos hacer nada. [...]. A ver por qué tienen que traer unas piezas chinas que son más malas que nada, ya vienen mal embaladas. Me parece que las otras eran alemanas, pero súper bien embaladas, sin problemas. Pues ahora se van a gastar estas. [...]. Ellos van a lo más... a abaratar, van a su rollo.

Marta (TPD): Hombre, si [el producto que sale defectuoso] es culpa tuya, te pones fatal. Y aunque no sea culpa tuya, te entra mucha rabia, porque quieres que la faena salga bien, y dices “vaya un material asqueroso que nos traen”. No te sientes a gusto, porque tú quieres tu faena y quieres que aquello salga bien, y que esas piezas vengan en condiciones y que no se estropeen. Pero yo pienso que a todos los trabajadores les tiene que pasar eso. Si tú eres consciente de lo que estás haciendo. Yo por lo menos no quiero que me salga mal, aunque sea por culpa de las piezas. Te entra rabia. Em-

pezamos todas las que estamos juntas “vaya un material asqueroso que nos traen, vaya esto...”, no te sientes a gusto.

En estos fragmentos encontramos algunos elementos destacables. Frente a la idea, tan frecuente en los enfoques foucaultianos y posmodernos, de que el compromiso evidencia una subjetividad colonizada por la dirección, Elvira parece sostener su compromiso *en oposición a* la lógica de la dirección. Ellos “van a su rollo”, es decir, siguen una lógica de actuación que dificulta su implicación emocional con la calidad de lo que hace, porque la lógica ciega de la reducción de costes implica materiales de baja calidad. Su compromiso resulta del universo de significados autónomo que da forma a su identidad compartida. Además, a pesar de que las condiciones capitalistas de la producción dificultan el vínculo con el consumidor, Elvira encuentra en el ejercicio empático con aquel un nuevo motivo para su implicación con el trabajo bien hecho (“yo cuando compro una cosa me gusta que esté bien, entonces lo que yo hago me gusta mandarlo bien”).

Encontramos, por tanto, un compromiso general, cristalizado en creencias compartidas acerca de lo que es un “buen trabajador” o “un trabajador responsable”, y concretado en un compromiso con los objetivos cuantitativos y cualitativos de producción, incluso más allá de los estipulados por la empresa, y a menudo defendido en oposición a la misma. Este último aspecto resulta de vital importancia, pues evidencia el carácter autónomo de los significados que guían el vínculo del trabajador con su tarea. La implicación no es siempre un indicador de subjetividades colonizadas, a veces es la base de un conflicto con la dirección. Así ocurre también, por ejemplo, cuando el compromiso con la tarea plantea un conflicto por el acceso al conocimiento:

Elvira (TPD): ...nosotras decíamos que lo mejor era aprender... los puestos de control, los puestos finales, tenían mucha manía con que no querían que lo supiera todo el mundo. [...]. Pero como nos empezamos a poner enfermas, pues tuvieron que ir enseñando.

La última frase sugiere que las bajas forzaron a la socialización del conocimiento de los puestos de control. Obviando esta frase, que abriría el eterno debate del supuesto carácter de resistencia de las enfermedades laborales (Edwards, 1979), podemos tomar la cita como un ejemplo de una lucha por el control que sólo se entiende desde la implicación del trabajador. Difícilmente un obrero que se vincula instrumentalmente con su trabajo, y que se implica lo justo o parcialmente, reclama para sí conocimientos del proceso que suponen responsabilidad sin remuneración extra, a no ser que el puesto tenga algún otro atractivo intrínseco.

Podemos decir, en definitiva, que existe una implicación activa con el trabajo, un compromiso moral con el mismo definido desde un universo de significados autónomo, independiente y a menudo opuesto a la lógica de la dirección. Este compromiso es parte constituyente de la identidad colectiva de los trabajadores de MSN. Todas sus prácticas de compromiso e implicación sólo se comprenden en el marco

de una racionalidad basada en la identidad, pues resultan de la creencia de que son las acciones apropiadas para un “buen trabajador”. Nadie que no las practique merece ser considerado uno de *nosotros*.

Se ha de hacer notar, además, que esta dimensión del comportamiento de los trabajadores de MSN no sólo resulta de sus propias creencias e intereses, sino que además no parece entrar siempre e inevitablemente en conflicto con las prescripciones de la dirección. Las implicaciones prácticas del compromiso no tienen por qué ocultarse a los directivos y superiores. Ahora bien, allí donde, como hemos visto, alguna de las manifestaciones de ese compromiso entre en conflicto con lo que la dirección impone o espera de ellos, los trabajadores elaboran un discurso crítico que se guardan de no expresar directamente a sus superiores más que en ocasiones extraordinarias.

5.3.2. La resistencia como limitación del compromiso

Tal y como queda reflejado en el código de comportamiento, de la misma manera que existe una identidad colectiva del “nosotros los trabajadores responsables” (primer principio), existe también una fuerte convicción de que esa identidad no puede habilitar a la dirección a establecer cualesquiera condiciones de trabajo (tercer principio). Del mismo modo que por dignidad se hacen las cosas bien hechas, por dignidad no se tolera que ese compromiso se utilice por otros como herramienta de sometimiento. Es porque se respetan a sí mismos por lo que se comprometen con la producción, pero también es porque se respetan a sí mismos por lo que establecen límites precisos a ese compromiso. El respeto a la propia dignidad exige tanto el compromiso como su limitación.

No pretendemos presentar una recopilación de limitaciones que pretenda ser exhaustiva, sino más bien exponer algunos ejemplos y centrarnos en el análisis de su lógica común subyacente. Para ello, hemos optado por fijarnos en los distintos modos en que se limita el compromiso con el objetivo productivo diario (“el tope”).

Como ya vimos, “el tope” se define mediante un sistema de medición de micro-movimientos. Los trabajadores son muy críticos respecto de este sistema. El “tope”, sin embargo, se asume como un objetivo propio a pesar de su heterodefinition. Ahora bien, si la imposibilidad de su consecución no resulta de la falta de compromiso o seriedad en el trabajo, sino de aspectos sobre los que el trabajador no siente que tenga el control, como la calidad de los materiales, la necesidad de subsanar los “fallos” y desconsideraciones del propio MTM, o las contradicciones entre los fines y medios disponibles, el trabajador se considera legitimado para relajar su compromiso con el tope. Y esa creencia da sentido a sus acciones de resistencia. A continuación vemos algunos ejemplos de situaciones en las que los trabajadores consideran superados los límites establecidos en el segundo principio del código de comportamiento, y cómo, en consecuencia, ponen en práctica el tercer principio, desplegando sus trampas y resistencias.

Una primera práctica consiste en la autodeterminación del objetivo productivo diario, es decir, en la renuncia al compromiso con el tope establecido por los cro-

nometradores. Como vimos, el tope se asume como propio, pero hay un límite más allá del cual el trabajador lo considera abusivo o irrealista. Si se sobrepasa ese límite, el trabajador se “planta” en una cantidad determinada.

Julia (TPD): ...digo “tú, te exijan lo que te exijan, haz lo que puedas, y de ahí que no te saque nadie”. Porque ellos cada día te va atornillando, atornillando, y subiendo el tope, y llega un momento en que dices “yo soy la primera que hago todo lo que puedo, cuando llego a que no doy más...”, digo “ya podéis matarme, pero no doy más de sí”. [...] porque se pasa muy mal, porque cuando dices “bueno, a ver qué hago, o cómo lo hago, porque lo estoy haciendo lo mejor que sé y no...”.

Marta (TPD): Yo desde luego me he plantao en una cantidad y no hago ninguna más. Que hagan lo que quieran, porque es una barbaridad.

Como vemos el compromiso y la resistencia se funden pero no se confunden. Cuando afirma “soy la primera que hago todo lo que puedo” y “lo estoy haciendo todo lo mejor que sé” no está sino señalando su compromiso como el punto de partida y el eje de su actitud ante el trabajo. Ese compromiso no consiste sólo en ir cumpliendo sino en “llegar hasta que no doy más”, es decir, implica un esfuerzo considerable. Pero el tope puede fijarse en niveles inalcanzables, o alcanzables con un coste de sufrimiento inadmisibles, que están más allá de lo que uno considera que puede dar. Entonces uno dice “basta” y siente que lo hace con toda la legitimidad que su compromiso previo le da. Quien infringe el pacto moral que une a las partes no es ella, sino la contraparte, en un intento abusivo de ir “atornillando” al trabajador como si fuese parte de la maquinaria.

Esta decisión puede acarrear un perjuicio directo al trabajador, ya que de modo inmediato se ve afectada la prima que gana, y a medio plazo, si persiste en esta decisión, puede tener que enfrentarse a una sanción. De hecho, cuando algún trabajador se mostraba incapaz de alcanzar el tope, podía llegar a recibir cartas de la dirección en las que se le animaba a “reconsiderar su actitud”, y posteriormente, ser sancionado. La decisión de autofijarse un tope no parece comprensible en términos de coste-beneficio económico, sino más bien como resultado de una racionalidad ajustada a valores.

Alcanzar el tope estipulado puede complicarse también cuando su consecución se hace incompatible con el cuidado de la calidad que al mismo tiempo se exige a los trabajadores. Las prisas y el cuidado se compatibilizan con dificultad. En la medida en que los trabajadores contemplen el objetivo cuantitativo y cualitativo como imposibles de alcanzar al mismo tiempo, es decir, en la medida en que consideren que tiene lugar una contradicción entre las distintas prescripciones, habrán de resolver con su acción una contradicción que no generan ellos. Ser cumplidor en todo es imposible, de modo que se despliegan toda una serie de trucos y resistencias para bascular entre prescripciones contradictorias:

Julia (TPD): Para nosotros era más importante el tope... es que además es que no podías hacer menos del tope, te lo exigían y si no podían echarte a la calle. ...había veces que sabías que te ibas a atrasar, pero “esto así no lo puedo mandar” porque se

veía mucho, o sabías que era una cosa que podía perjudicar a algo, o al compañero, eso no lo hacías. Pero si tenía esto un poco chafao... “va, esto no pasa nada...”, cosas así.

Elvira (TPD): Yo incluso en el trabajo me gusta hacer el trabajo bien, preferiría hacer tres piezas menos y pararme a mirar más. Cuando me dicen “te ha salido esto malo”, digo “claro queme ha salido malo, si es que no lo he mirado, si es que no tengo tiempo de mirarlo”. Tienes que correr tanto que no tienes tiempo.

En el primer fragmento, se evidencia cómo el trabajador encuentra el punto de equilibrio entre su compromiso con la cantidad, con la calidad, y con la salvaguarda de su bienestar. El tope ha de alcanzarse (por compromiso propio y porque realizarlo evita sanciones), pero también hay un compromiso con la calidad (“entra en la eso de hacerlo bien”) que incluso en determinadas ocasiones puede suponer un sacrificio del objetivo cuantitativo (si se tenía cuidado de la calidad “sabías que te ibas a atrasar”). El resultado es una relajación o bien del compromiso con el tope, si el fallo en la calidad era suficientemente grande (“esto así no lo puedo mandar”) o si suponía perjudicar a otros compañeros, o bien de la calidad, si el fallo no eran tan grande como para sacrificar el objetivo cuantitativo (“va, esto no pasa nada...”). Ninguno de los dos compromisos, ni el cuantitativo y ni el cualitativo, se abandonan, los dos se condicionan, y se limitan con acciones que suponen efectivamente un incumplimiento intencional de las prescripciones, es decir, una resistencia. Al menos en este caso, las prácticas y las subjetividades obreras no “reflejan” las contradicciones del entorno sino que las resuelven. Y su resolución tiene un coste, pues el compromiso con el que sienten que ponen en juego su valor y su dignidad ha de ser matizado, lo que supone, tal y como se evidencia en el segundo fragmento, un considerable malestar, pero también porque se ha de asumir el riesgo de resolver contradicciones que uno no ha producido pero que sí sufre.

En la medida en que el sistema productivo exige a los trabajadores al mismo tiempo calidad y cantidad, el punto de equilibrio que los trabajadores encuentran entre ellos necesita un componente de fingimiento y teatralidad. Aunque el trabajador se siente legitimado a encontrar ese punto de equilibrio, su comprensión de la situación estratégica en la que está le aconseja guardar la apariencia de que cumple con todas las prescripciones al mismo tiempo. Pero, como vemos, se trata sólo de un ejercicio de gestión de las impresiones (Goffman 1959 y 1961). Así se expresaba esta trabajadora:

Julia (TPD): Yo a lo mejor estaba verificando el imán, y claro, cada cinco tenía que mirar una con la lupa, para ver si estaba agrietao, pero yo lo miraba cada ocho o diez, para correr más y llegar al tope, claro, él [el encargado] *me controlaba desde allí, yo claro, lo miraba así sin mirarlo con la lupa* [...].

Un tercer tipo de práctica condiciona el compromiso con el trabajo al trato recibido de los superiores. Para los trabajadores de MSN, la salvaguarda de su sentido de la dignidad da sentido y legitimidad al despliegue de resistencias que sigue a las órdenes que se transmiten de modo autoritario o despectivo.

Rosa (TPD): ...y a veces si te decían “hace falta...” [quedarse en el descanso a trabajar] [...] ...pues a veces “bueno, ya iré más tarde al descanso, por un día que no vaya no pasa nada”. Pero cuando el encargo es un poquito borde, dices “pues me voy a la hora del lavabo y ahí se queda todo”. [...]. Aunque a veces dicen que los encargos si son más vivos sale más faena, no sale más faena, como son tan duros, si puedes hacerles la puñeta por detrás se la haces. Cuando la gente son más amables y comprenden lo que es, pues...

Elvira (TPD): Porque a la gente le cuesta mucho decir que no, te piden una cosa por favor, y a mi personalmente me cuesta bastante decir que no. Pero como me la pidan con amenazas, ya no me lo pienso, te digo ya que no.

Marta (TPD): ...a mi lo que no me gusta es que me griten, o que le falten a una persona, o que hagan cosas que no son... [...]. Tú estás allí para ayudar a las personas y para reparar las piezas, y ya está. Y si te mandan que le digas a un trabajador una cosa, se la dices con educación. [...]. Y con ellas [las team-leaders] me llevo bien, a ver si me entiendes, paso, pero si me dice algo que lo veo injusto pues no lo hago. Que yo no lo vea justo. Luego te tienes que callar y hacer tu trabajo, porque tú estás allí para hacer tu trabajo, como es lógico, y hacerlo bien, lo que no puede es venir una persona y faltarte, sea encargo, sea team-leader o lo que sea.

Como vemos en estos fragmentos, el compromiso es un *a priori*, que sólo en función del trato recibido se relaja o no se relaja, o incluso se abandona. Si a una le piden quedarse en el descanso, en principio se queda, y si le piden o exigen objetivos que puedan valorarse como “justos”, se realizan. Pero si el encargado es “duro” o “borde”, pide “con amenazas” o exige cosas “injustas”, acatar el mandato supondría un ataque a la propia dignidad. Y si la vía por la que se expresa y refuerza la propia dignidad es mediante la ejecución eficaz de las tareas encomendadas, el contrasentido sólo puede ser resuelto mediante la resistencia. Una vez más, poner un límite es también una cuestión de dignidad.

Un último ejemplo de límite al compromiso lo encontramos en la sacralización de los límites de la jornada laboral. Si, como hemos dicho, la relación contractual se significa como un vínculo moral, los límites precisos de la jornada y los descansos se consideran también límites del vínculo, que sólo se traspasan como resultado de una decisión autónoma, pero nunca como resultado de una exigencia. Es decir, si la fuerza de trabajo se alquila por horas, se reconoce al arrendatario su derecho a que ésta se emplee al máximo, pero los límites temporales adquieren entonces un carácter intocable:

David (TL): Pero yo cuando plego me desconecto. Mientras que estoy allí soy un cien por cien lo que estoy haciendo, pero cuando salgo de allí desconecto totalmente. No me acuerdo de la empresa pa na.

Elvira (TPD): Estamos de pie, nos hacen ir sábados porque en Navidad nos dan fiestas, a cambio pero..., pero que no, que yo el sábado lo necesito para mi casa, y para descansar. [...]. Mi tiempo libre no tiene precio, yo no lo vendo, entonces quiero que eso me lo respeten, pero eso no me lo respetan. Yo no le pongo precio a mi tiempo,

porque yo hay muchas cosas que me gustan hacer, y si no las hago en el tiempo libre no las puedo...

Juan (TC): ...los catalanes me decían una frase, no se me olvidará nunca “yo cuando toca el pito, se me caen las herramientas de la mano”.

Dentro de la jornada, los descansos estipulados también se consideran intocables, un derecho al que sólo el propio compromiso puede poner límite:

Elvira (TPD): Ellos han intentado... los jefes, que nosotras si nos hace falta quedarnos en un descanso para recuperar las piezas, las cinco o seis piezas que llevas atrasadas, ellos van detrás de eso, pero nosotras no estamos de acuerdo, porque a mi no me solucionaba el problema. Porque yo no me puedo quedar clavada desde que empiezo a trabajar hasta... tienes que parar y romper esa monotonía porque a veces es que te da algo. [...]. Hay quien si va mal se queda. Nosotras no, si vamos mal, no saldrán las piezas. O habrá que apretar un poco más a ver. Y si apretamos y no se puede, pues no nos quedamos, nunca nos hemos quitado los descansos, porque pensamos que es una cosa muy mala. La empresa no nos hace favores. Y si lo haces una vez... un favor allí se convierte en costumbre, no se pueden hacer favores... [...]. [en referencia a otro puesto de trabajo] ...allí era donde si me hacía falta [quedarse en los descansos], porque era mi culpa y yo hablaba mucho, me quitaba minutos del lavabo para recuperarme. Si era mi culpa. Pero cuando mi culpa no es, yo no... Porque habíamos un grupo que hablábamos por [los codos]...

Como vimos en una cita anterior, algunos trabajadores condicionan la renuncia al descanso al mayor o menor respeto con el que los superiores les sugieren la posibilidad. Elvira, y al parecer sus compañera de línea, sin embargo, lo condicionan a la evaluación que hacen de la responsabilidad del retraso en la consecución del tope. Cuando el retraso se interpreta como “culpa” del propio trabajador, un imperativo moral le mueve a renunciar a los descansos para recuperar la producción atrasada (“era mi culpa y yo hablaba mucho, me quitaba minutos del lavabo para recuperarme”). Pero cuando el retraso tiene otros motivos, cuando resulta de condiciones sobre las que el trabajador no tiene capacidad de influencia (“si apretamos y no se puede, pues no nos quedamos”), la renuncia al descanso dejaría de ser una expresión de compromiso, realizada por el sentido de la propia dignidad, y se convertiría en un uso de la misma en contra del propio trabajador. De nuevo la resistencia resuelve la contradicción, y de nuevo nos evidencia la ausencia de contradicción en las prácticas obreras.

6. Conclusiones

En este artículo hemos tratado de evidenciar mediante un estudio de caso el carácter autónomo y coherente del conjunto de acciones de resistencia y compromiso en el trabajo de un grupo de trabajadores de una multinacional automovilística. Las interpretaciones dominantes en los estudios sobre el proceso de trabajo sostienen el

carácter contradictorio de las subjetividades y prácticas obreras. La amalgama de acciones de resistencia y compromiso se interpretan como una evidencia de esta subjetividad que, al ser un efecto del poder, no hace más que reproducirlo en lo básico y si acaso cuestionarlo en lo accesorio. Frente a esta pesadilla panóptica en la que la vigilancia se traduce en la construcción de sujetos dóciles y hasta adeptos al orden que los somete, hemos querido sostener la necesidad de tomar en serio la capacidad de agencia de los trabajadores, su autonomía (limitada por el contexto) en la definición de sus propios significados e intereses, y el carácter racionalmente ajustado a ellos de sus prácticas.

Los trabajadores de esta empresa parecen haber diseñado con el tiempo un código de conducta no explícito pero conocido por todos que establece las bases de lo que consideran una conducta “apropiada” para un “buen trabajador”. El cumplimiento de ese código es la condición necesaria para la pertenencia al “nosotros, los trabajadores”. Esta cultura local o idiocultura es origen de su identidad compartida, y las acciones que despliegan en su actividad cotidiana constituyen una aplicación lógica de esos principios en un contexto limitante y no escogido. Las acciones de resistencia y compromiso pierden su aparente carácter contradictorio cuando se interpretan desde el universo de significados propio de los trabajadores, y no desde el universo de significados de esta o aquella escuela de pensamiento sociológico. El compromiso con la tarea es el principio básico de partida, y resulta de una significación del trabajo como una actividad en la que ponen en juego su dignidad. Ese compromiso, sin embargo, está condicionado a la existencia de determinadas condiciones de justicia, respeto, etc. En la medida en que las condiciones se lo permitan, los trabajadores despliegan toda una serie de trucos y resistencias siempre que consideren que son víctimas de prescripciones u órdenes (en los dos sentidos) injustos, abusivos, etc.

El balance entre compromiso y resistencia es el resultado de un ajuste racional del propio patrón de conducta a una serie de principios identitarios, es decir, principios cuyo cumplimiento es fuente de una determinada identidad. Por otra parte, y como sugiere Scott (1990), las relaciones de poder generan condiciones en las que los dominados han de elaborar estrategias para determinar cuáles de sus acciones pueden ser visibles a los ojos de los poderosos y cuáles no. El análisis superficial de las prácticas puede descuidar la existencia de estas prácticas y significados ocultos, lo que conduciría a la consideración de las subjetividades obreras como “colonizadas”, pues su apariencia externa es a menudo conformista y consentidora de la dominación. Además, un análisis que parta de la premisa de la supuesta contradicción de prácticas y significados supone un descarte inicial del esfuerzo consistente en buscar en los discursos de los trabajadores la coherencia del sentido que confieren a sus acciones. El presente artículo pretende mostrar que resulta más útil y esclarecedor partir del supuesto de que los patrones obreros de conducta tienen un carácter básicamente coherente y racional, pues ésta premisa nos pone en condiciones de escuchar sus discursos en sus propios términos. El resultado, al menos en el caso presentado, indica que los obreros no son ni idiotas racionales ni idiotas irracionales. Sus teorías de la situación se gestan en un contexto limitante, pero respon-

den a una visión clara de sus intereses y resultan de un sistema de creencias compartido. Sus acciones cotidianas son acciones racionalmente ajustadas a esas teorías.

7. Bibliografía

- Ackroyd, S. y Thompson, P. (1999). *Organizational Misbehaviour*. Londres: Sage.
- Aguiar, F. y De Francisco, A. (2007). Siete tesis sobre racionalidad, identidad y acción colectiva. *Revista Internacional de Sociología*. Vol. LXV N° 46, 63-83.
- Aguiar, F. y De Francisco, A. (2002). Rationality and identity: a critique of Alessandro Pizzorno. *European Journal of Sociology*. Vol. 43 N° 1, 119-131.
- Alvesson, M. y Deetz, S. (1996). Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W.R. *Handbook of organization studies* (pp 191-217). Londres: Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (2002). Identity regulation as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*. N°39(5), 619-644.
- Ashcraft, K.L. (2005). Resistance through consent? Occupational identity, organizational form, and the maintenance of masculinity among commercial airline pilots. *Management Communication Quarterly*. Vol.19 N°1, 67-90.
- Ashcraft, K.L. y Mumby, D.K. (2004). *Reworking gender: a feminist comunicology of organization*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Boudon, R. 1996. The cognitivist model: a generalized 'rational-choice' model. *Rationality and society*. Vol. 8(2), 123-150.
- Boudon, R. (1998). Social mechanisms without black boxes. En Hedström, P. y Swedberg, R. (eds.), *Social mechanisms. An analytical approach to social theory* (pp 172-203). Cambridge: Cambridge University Press.
- Burawoy, M. (1979). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Madrid: MTSS.
- Burrell, G. (1988). Modernism, postmodernism and organisational analysis: the contribution of Michael Foucault. *Organisation Studies*. N°9, 221-235.
- Casey, C. (1995). *Work, self and society: after industrialism*. London: Sage.
- Collinson, D. (1992). *Managing the shop floor: Subjectivity, masculinity, and workplace culture*. New York: de Gruyter.
- Collinson, D. (1994). Strategies of resistance. Power, knowledge and subjectivity in the workplace. En Jermier, J., Knights, D. y Nord, W.R. *Resistance and power in organisations* (pp 25-68). Londres: Routledge.

- Collinson, D. (2003). Identities and insecurities: selves at work. *Organization*. Nº10, 527-547.
- Davidson, D. (1963). *Essays on Actions and Events*. Oxford: Oxford University Press.
- De Francisco, A. y Aguiar, F. (2003). Identidad, normas e intereses. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 140, 9-27.
- Deetz, S. (1992). *Democracy in an age of corporate colonization: Developments in communication and the politics of everyday life*. Albany: State University of New York Press.
- Dick, P. y Hyde, R. (2006). Consent as resistance, resistance as consent: re-reading part-time professionals' acceptance of their marginal positions. *Gender, work and organization*. Vol.13 Nº6, 543-564.
- Edwards, P. (1987). *Managing the Factory*. Oxford: Blackwell.
- Edwards, P. (1986). *Conflict at Work*. Oxford: Blackwell.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century*. Londres: Heinemann.
- Elster, J. (1982). Marxismo, funcionalismo y teoría de juegos. Alegato en favor del individualismo metodológico. *Zona abierta*. Nº 33 (1984), 21-62.
- Elster, J. (1989). *Tuercas y tornillos. Una introducción a los conceptos básicos de las ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Ezzamel, M., Wilmott, H. y Worthington, F. (2001). Power, control and resistance in 'the factory that time forgot'. *Journal of Management Studies*. Nº 38:8, 1053-1079.
- Fernández, C.J. (ed.). (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.
- Fine, G.A. (2006). "Shopfloor cultures: The Idioculture of Production in Operational Meteorology". *The Sociological Quarterly*. Nº 47, 1-19.
- Foucault, M. (1976). *Historia de la sexualidad. Vol. 1: La voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI, 1995.
- Friedman, A. (1977). *Industry and labour: class struggle at work and monopoly capitalism*. Londres: MacMillan Press.
- Friedman, A. (1990). Managerial strategies, activities, techniques and technology: towards a complex theory of the labour process. En Knights, D. y Willmott, H. (eds.), *Labour Process Theory* (pp 177-208). Londres: Macmillan.
- Fleming, P. y Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: Implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*. Nº10(1), 157-179.
- Gergen, K.J. (1992). Organization theory in the Postmodern Era. En Reed, M. y Hughes, M. *Rethinking organization. New directions in organization theory and analysis* (pp 207-226). Londres: Sage.

- Goffman, E. (1959). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu 1971.
- Goffman, E. (1961). *Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu 1972.
- Grugulis, I.; Willmott, H.; Knights, D. (eds.). (2001). The labor process debate, número especial de *International studies on management and organization*. N° 30(4).
- Hassard, J. (1993). Postmodernism and organizational analysis: an overview. Hassard y Parker (eds.), *Postmodernism and Organizations* (pp 1-23). Londres: Sage.
- Hedström, P. y Swedberg, R. (1996). Social Mechanisms. *Acta Sociologica*. N° 39, 281-308.-. (eds.). 1998. *Social mechanisms. An analytical approach to social theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hodson, R. (1995). Worker resistance: an underdeveloped concept in the sociology of work. *Economic and industrial democracy*. Vol.16, 79-110.
- Hodson, R. (2001). *Dignity at work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Jermier, J. (1998). Introduction: critical perspectives on organizational control. *Administrative Science Quarterly*. N°43, 235-256.
- Jermier, J. Knights, D. y Nord, W.R. (1994). *Resistance and power in organisations*. Londres: Routledge.
- Knights, D. (1990). Subjectivity, power and the labor process. En Knights, D. y Willmott, H. (eds.), *Labour process theory* (pp. 297-335). London: Macmillan.
- Knights, D., y McCabe, D. (2000). Ain't misbehavin'? Opportunities for resistance under new forms of 'quality' management. *Sociology*. N° 34, 412-436.
- Knights, D. y Vurdubakis, T. (1994). Foucault, power, resistance and all that. En Jermier, J. Knights, D. y Nord, W.R. *Resistance and power in organizations* (pp 167-198). Londres: Routledge.
- Knights, D. y Willmott, H. (1989). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales. En Fernández, C.J. (ed.). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp. 27-68). Madrid: Siglo XXI 2007.
- Knights, D. y Willmott, H. (eds.). (1990). *Labour process theory*. Londres: Macmillan.
- Kondo, D. K. (1990). *Crafting selves: Power, gender, and discourses of identity in a Japanese workplace*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lahera, A. (2000). La emergencia de nuevos modelos productivos: la participación de los trabajadores y la fabricación del consentimiento en la producción. *Revista de dialectología y tradiciones populares*. Tomo LV Cuaderno Segundo, 9-50.
- Lahera, A. (2003). Gestión participativa de los recursos humanos en empresas fabricantes de máquinas-herramienta. *Inguruak. Revista vasca de sociología y ciencia política*. N° 35, 101-136.

- Lahera, A. (2004). La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo. *Revista española de investigaciones sociológicas*. Nº 106, 63-101.
- León, F.J. (2002). *Alienación y sufrimiento en el trabajo. Una aproximación desde el marxismo*. Tesis doctoral disponible en <http://www.tdx.cesca.es/TDX-1027104-163659/>
- León, F.J. (2008). Sujetos por su resistencia. Análisis sociológico de una experiencia de trabajo bajo el sistema de producción por micromovimientos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. Nº 122, 145-179.
- León, F.J. (2009). La lógica de los trabajadores. Un estudio sobre la racionalidad, autonomía y coherencia de las prácticas y significados de los trabajadores. *Revista Internacional de Sociología*. Vol.67 NFL, 135-160.
- Martínez Lucio, M. y Stewart, P. (1997). La paradoja de la teoría contemporánea sobre el proceso de trabajo: el redescubrimiento del trabajador y la desaparición del colectivismo. En Fernández, C.J. (ed.). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp. 235-268). Madrid: Siglo XXI 2007.
- Mumby, D.K. (2005). Theorizing resistance in organization studies. A dialectical approach. *Management Communication Quarterly*. Vol.19 Nº1, 19-44.
- Noguera, J.A. (2006). Why we need an analytical sociological theory?. *Papers*. Nº 80, 7-28.
- Parker, M. (1999). Capitalismo, subjetividad y ética: el debate sobre el análisis del proceso de trabajo. En Fernández, C.J. (ed.). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp 269-300) Madrid: Siglo XXI 2007.
- Rosen, M. (1988). You asked for it: Christmas at the bosses' expense. *Journal of Management Studies*. Nº25, 463-480.
- Scott, J.C. (1985). *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. Londres: Yale University Press.
- Scott, J.C. (1987). Resistance without protest and without organization: peasant opposition to the Islamic Zakat and the Christian Tithe. *Comparative studies in society and history*. Vol. 29 Nº3, 417-452.
- Scott, J.C. (1989). Prestige as the public discourse of domination. *Cultural Critique*. Nº12, 145-166.
- Scott, J.C. (1990). *Los dominados y el arte de la resistencia*. Tafalla: Txalaparta.
- Thompson, P. (1990). Crawling from the wreckage: the labour process and the politics of production. En Knights, D. y Willmott, H. (eds.). *Labour Process Theory* (pp 95-124). Londres: Macmillan.
- Thompson, P. y Ackroyd, S. (1995). All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in british industrial sociology. *Sociology*. Vol.29 Nº4, 615-633.

- Weber, M. (1922). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Madrid: FCE 2002.
- Willmott, H. (1990). Subjectivity and the dialectics of praxis: Opening up the core of labor process analysis. En Knights, D. y Willmott, H. (eds.). *Labour Process Theory* (pp 336-378). Londres: Macmillan.
- Willmott, H. (1993). La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas. En Fernández, C.J. (ed.). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp 103-160). Madrid: Siglo XXI 2007.
- Willmott, H. (1994). Bringing agency (back) into organizational analysis: responding to the crisis of (post)modernity. En Hassard, J. y Parker, M. *Towards a new theory of organizations* (pp 87-130). Londres: Routledge.
- Witten, M. (1993). Narrative and the culture of obedience at the workplace. En Mumby, D.K. (ed.). *Narrative and social control: Critical perspectives* (pp 97-118). Newbury Park: Sage.