

Automatització, flexibilitat i treball:

Una aproximació etnogràfica a la transició postfordista en un taller electromecànic de la ciutat de Barcelona.

Treball de fi de Grau en Antropologia Social i Cultural

Nom: Arian Calvo Belmonte

acalvobe7@alumnes.ub.edu

Curs: 2013/2014

Tutor: Gonçal Sanz

RESUM:

Amb l'entrada en un època de transició productiva, i amb la consegüent eliminació dels acords entre la classe treballadora i la classe capitalista en l'àmbit de la producció (treball estable i carrera laboral, salari per hora de treball, posició laboral fixa), els treballadors electromecànics del polígon de Montsonís s'enfronten a uns canvis que l'afecten en la organització social del treball i en la posició que ocupen dins del model de producció com a conseqüència d'un intens procés de diversificació industrial, així com d'innovació tecnològica. Així, sota aquest context es cristal·litzen dues principals categories culturals en l'àmbit del treball: l'obrer fordista, on operen valors com la solidaritat, l'acció col·lectiva, i la dignificació del treball; i l'obrer postfordista, immers en un procés de desvalorització de l'acció sindical, de qualificació i de distinció a partir d'una identitat reforçada a través de qüestions com l'oci, el consum o les xarxes socials. Així, aquestes categories visibilitzaran per una banda les transformacions productives, però per l'altra mostraran també com el paper polític, social i econòmic dels treballadors tan dins del taller com en la societat s'endinsa en un període de confusió que desestabilitza els processos de producció i reproducció d'una cultura que li és pròpia.

PARAULES CLAU: classe, treball, cultura del treball, postfordisme, identitat social, flexibilitat, precarització

ÍNDEX:

Introducció.....	2
La gran transició productiva: entre el fordisme i el postfordisme.....	3
Qüestions metodològiques.....	4
Entre la màquina i el treballador.....	5
La flexibilitat i la organització social del treball postfordista.....	9
Les cultures del treball.....	12
Conclusions.....	17
Bibliografia.....	18

INTRODUCCIÓ:

Amb aquesta aproximació etnogràfica realitzada a l'interior d'un taller electromecànic ubicat al polígon industrial de Montsolís, a la ciutat de Barcelona, per una banda, vull observar i analitzar els processos de canvi i transformació que ha introduït el model postfordista en els àmbits tècnics i organitzatius del treball i la producció, i per l'altra observar i analitzar els efectes i implicacions d'aquestes transformacions en el pla dels símbols, significats i representacions que produeixen els treballadors (els processos de construcció i transformació de les cultures del treball, la identitat de classe, i les resistències i conflictes en l'espai fabril, entre altres), ja que cal comprendre que un model productiu així com el treball inscrit en ell no es constitueixen únicament com variables econòmiques, sinó que en aquest complex entramat participen un conjunt d'agents (treballadors qualificats, no qualificats, tècnics, supervisors, gestors, entre altres) que configuren uns determinats sistemes culturals i ideològics a partir de les relacions socials que es produeixen en l'espai producciu. Partint d'aquest objectiu, la meua hipòtesi principal es construeix sota la premissa que amb la instauració del model productiu postfordista, aquest ha perseguit dos objectius: en primer lloc, augmentar la taxa de plusvàlua absoluta i relativa que s'apropia de l'obrer productiu; i en segon lloc, trencar amb les dinàmiques de consens, negociació i conflicte que s'havien forjat amb el fordisme (els processos de producció i reproducció dels llaços de solidaritat, la gestació i maduració de la consciència de classe¹ i els processos de participació i decisió dels treballadors en les direccions d'empresa). Així, per tal d'indagar sobre aquestes qüestions que plantejo, la pregunta general que ha conduït la meua investigació és la següent: com es transformen i s'articulen les diferents nocions de la cultura del treball en un context de transició productiva?

Així, abans de concloure aquest apartat, considero que és pertinent assenyalar que hem de partir de la noció que allò econòmic està incrustat amb allò polític i social², ja que per referir-me a les realitats que entren en joc cal que compreguem la fàbrica com un espai social on es reflecteixen múltiples interessos, símbols, representacions i imatges, no únicament dels treballadors com a classe social, sinó també a nivell individual, que comporten la significació i resignificació de tot allò que envolta material i simbòlicament el treball, és a dir, les pràctiques de transformació, l'espai en que s'actua i les relacions de producció els quals estan subjectes.

1 Per Thompson (1979) les persones es troben en una societat estructurada en moments determinats (en relacions de producció), experimenten la explotació, identifiquen punts d'interès antagònic, comencen a lluitar per aquestes qüestions i en el procés de lluita es descobreixen com a classe, arribant a conèixer aquest descobriment com consciència de classe. Així, la classe i la consciència de classe són sempre les últimes fases del procés real històric.

2 Aquí entenem que l'activitat econòmica no es pot explicar per ella mateixa, d'aquesta manera, s'ha de comprendre com assenyalarà Plattner (1991), que la economia està en continua relació amb les múltiples restriccions socials i polítiques del sistema social.

LA GRAN TRANSICIO PRODUCTIVA: ENTRE EL FORDISME I EL POSTFORDISME

Per intentar realitzar un estudi satisfactori entorn el treball, i específicament envers les qüestions de la organització i les pràctiques que es produeixen en els espais de producció, cal tindre en compte una qüestió fonamental: el treball i la producció han anat transformant-se històricament, i és en les últimes tres dècades, amb l'entrada del model neoliberal dins de l'escenari polític i econòmic, on aquests han sigut objecte de grans canvis tan a l'hora de comprendre l'espai de producció, com en la posició que ocupen els treballadors en aquesta. Així, per entendre aquest procés caldrà, de forma sintètica, definir els dos models productius protagonistes d'aquesta transició: el fordisme i el postfordisme.

El fordisme, segons Safón (1997), és un model productiu caracteritzat principalment pel funcionament en cadena, que per una banda va profunditzar el control del temps productius dels obrers a partir de la producció en sèrie, i per l'altra, va implementar una forta divisió i segmentació del treball en la fàbrica complexa³. Aquestes innovacions, així, van instituir nous sistemes d'organització social, que lligats a les polítiques de benestar aplicades durant la postguerra, van implicar a la classe obrera dins la negociació de certs condicionants de la seva activitat laboral, sent el sindicat una de les expressions més representatives d'aquesta època (Wydler, 2005).

Pel que fa al postfordisme, és un model que va néixer de circumstàncies històriques concretes (estancament del mercat estandarditzat, crisis de sobreproducció, desenvolupament de les màquines automatitzades de càlcul numèric...) que van afectar directament la naturalesa de la producció en sèrie fordista. Així, durant els primers anys de la dècada dels 70 les grans indústries fordistes van entrar en crisi, obligant-se a redefinir els mecanismes de producció per tal d'adaptar-se a la reconfiguració de les característiques dels mercats i del model prevalent de competència (Safón, 1997). Aquestes redefinicions, per Coriat (1990), seran les que caracteritzaran el model productiu postfordista, i es conformaran a partir de cinc aspectes específics de la producció i la gestió:

1) Flexibilitat laboral i alta rotació dels llocs de treball. 2) Reducció dels costos de producció i distribució mitjançant l'automatització dels processos altament repetitius, seguint el precepte taylorista de la eliminació dels temps morts en la producció⁴. 3) Sorgiment de la fàbrica mínima, és a dir, la diversificació de les activitats productives entorn diferents fàbriques i tallers, i especialització intensiva d'aquests, configurant-se així el model d'empresa-xarxa descentralitzada. 4) l'ús de les noves tecnologies d'informació, que milloraran la computació de la rendibilitat

3 La fàbrica complexa és la el model de fàbrica que integrava en un sol espai tots els sectors i sub-sectors de producció.

4 Segons Taylor (2003) [1911], per aconseguir una major rendibilitat en la producció, la organització del treball havia de reestructurar-se sota una administració científica de la força de treball. Així, la especialització de les funcions productives, la fragmentació de les tasques i la mediació dels temps i dels moviments dels obrers, seran els eixos d'intervenció i regulació d'aquest model organitzatiu.

individual i general de la producció, així com el volum de demanda dels mercats. 5) el sorgiment d'una extensa jerarquia de categories professionals catalogades i definides pel sistema de qualificació professional.

Ara bé, cal advertir que el postfordisme no és un model homogeni i delimitat. Segons Harvey (1990) per una banda, el model postfordista, per iniciativa del capitalista, reutilitza altres formes organitzatives i productives per tal de facilitar els processos d'acumulació i maximització en els diferents contextos econòmics, socials i polítics en el que es desenvolupa, sent llavors fàcil comprendre perquè aquest no elimina les innovacions productives i organitzatives del fordisme-taylorisme (cadena de producció, producció en etapes i centralitzada, eliminació temps morts, entre altres), sinó que les manipula, modifica i readapta a un temps substancialment diferent en termes tècnics. Però per l'altra, també posseeix un caràcter innovador que ens permet comprendre com es configuren els nous models organitzacionals i productius en l'àmbit del treball industrial. Així, cal destacar una qüestió en concret, la fragmentació dels espais de producció a partir del procés d'automatització que ha modificat tan l'organització espacial dels treballadors, fragmentant a la classe treballadora en extenses categories socioprofessionals que fan referència a les posicions relatives i locals envers els mitjans de producció; com les tasques, pràctiques i coneixements que es manipulen. D'aquesta manera, podrem comprendre com categories com la d'obrer no qualificat començaran a entrar en decadència en la producció a partir de la revolució informàtica dins del lloc de treball a principis de la dècada dels 90 (Coriat, 1990).

QÜESTIONS METODOLÒGIQUES:

Les dades que presento s'han recollit a partir de l'observació participant, encara que també he fet ús de la memòria dels informants per aconseguir informació que no era possible accedir-hi a través de la observació. És imprescindible, en primer lloc, destacar les conversacions de caràcter informal (16 en total, tan individuals com en grup) que he realitzat amb gran part de la plantilla del taller, atès que m'han permès aprofundir tan en les qüestions de les pràctiques, comportaments i sentiments en el lloc de treball, com en qüestions de caràcter compromès, com per exemple la qüestió sindical o a les pràctiques de sabotatge o destrucció de maquinària durant els períodes de confrontació. Així doncs, aquestes conversacions es van realitzar fora de les zones de producció, principalment les zones d'esbarjo, com són el menjador, els patis exteriors i els vestuaris, ja que estan fora de l'abast de la direcció i del control tan de supervisors com dels tècnics de producció, permetent menys tensions i major llibertat alhora de conversar.

En segon lloc, aquestes conversacions informals han sigut complementades amb tres entrevistes grupals centrades en les qüestions de l'automatització, la flexibilitat i la cultura del treball. Aquestes

van ser efectuades els dies 12 de novembre, 20 de febrer i 15 d'abril, a un grup de tres persones representants del sindicalisme de la planta. Tots ells treballen en diferents sectors de la fàbrica, i han sigut fonts directes molt importants d'informació complementària respecte la observació que anava realitzant.

Per últim, considero important recalcar com he realitzat la observació i sobretot l'ordenació que he seguit per a aconseguir obtenir una font àmplia d'informació. La meua investigació s'ha estructurat a partir de tres grans àmbits d'investigació: l'àmbit tècnic de la producció, l'àmbit organitzacional i l'àmbit ideològic i cultural. Aquests tres camps, investigats en espais de dos mesos cada un, m'han permès indagar específicament sobre les qüestions centrals de cada bloc (automatització, flexibilitat i cultures del treball), a la vegada que també m'han possibilitat contemplar els altres fenòmens que s'estaven desenvolupant dins del taller, mantenint en tot moment la perspectiva holística i relacional que precisa l'antropologia.

ENTRE LA MÀQUINA I EL TREBALLADOR:

Una de les qüestions més interessants que he pogut constatar, tan al llarg de les converses amb els treballadors com amb la observació de les pràctiques productives, és la inscripció d'un cert menyspreu envers la màquina. Aquest es representa en l'espai a partir d'expressions com l'insult, les agressions subtils durant les pràctiques productives i també en els discursos marcats per la por i la incertesa per part d'alguns treballadors del taller. Per l'Antonio i l'Eduardo, obrers muntadors: “la inacabable innovación elimina nuestros puestos de trabajo. Por culpa de la máquina se nos amplían o acortan nuestras jornadas de trabajo, y de paso aumenta nuestra dependencia y explotación. Trabajar así es un sin vivir”. No obstant, aquests comentaris els hem de considerar una realitat o com una reacció a un procés de vulnerabilitat com a conseqüència tan dels processos d'inversió tecnològica com de desregulació del mercat de treball? Segons Mertens (2011), és precisament amb la revolució informàtica i microelectrònica de finals de la dècada dels 80 i principis dels 90 del segle passat quan la màquina automatitzada suprimeix la supremacia de la màquina-eina⁵ i entra en l'escena de la producció, en primer lloc, incrementant la productivitat individual de l'obrer, i en segon lloc, aprofundint el procés de segmentació de les forces productives en dues categories clarament distingibles: el treball viu i el treball mecànic. Són precisament aquests dos fets els que ocasionen gran tensió entre els treballadors quan es tracten qüestions referides a la màquina. Ells emfatitzen que la màquina sempre ha sigut un pilar fonamental de la indústria, però és l'ús i manipulació que en fa la direcció, els tècnics de planta i els enginyers en cap, així com la seva

5 Per Coriat (1990), la màquina-eina és un instrument que disposa de diferents tipus de eines que permet efectuar tasques complexes de transformació de la matèria. El seu ús depèn de l'habilitat pròpia dels obrers, fet que intentarà ser suprimit amb la màquina automatitzada que opera autònomament, necessitant només d'una supervisió inconstant.

condició de desposseïció i falta de control sobre elles, el que no permet una cooperació pacífica entre aquestes dos actors productius⁶. En aquest context, hem de comprendre que la maquinària és l'eix central del discurs de la direcció, és amb conceptes com “rendibilitat”, “modernització”, “competència” o “responsabilitat en la producció”⁷, els que permeten justificar i legitimar un nou tipus d'organització social del treball: la flexibilitat, la inestabilitat d'hores de treball, la inseguretat i el malestar en la ocupació. D'aquesta manera, per una banda la màquina adopta un paper mediador entre les decisions productives de la direcció i els treballadors, i per l'altra trasllada al món de l'imaginari dels treballadors, imatges i representacions de vulnerabilitat i inestabilitat com a conseqüència del discurs tecnologista que impera en molts àmbits de la vida social.

Per consegüent, davant de tot aquest conjunt de pressions que es transfereixen de la direcció cap als treballadors a través de les màquines automatitzades, les pràctiques de sabotatge total o parcial són actes planejats, perpetuats i legitimats pels mateixos treballadors durant moments de màxima tensió dins de la planta. Les pràctiques es porten a terme per petits grups d'entre 4 i 5 persones en horaris fora del torn i es realitzen de forma anònima. El sabotatge es planifica de forma anticipada a partir d'una esquema que comprèn una classificació tan de la maquinària operativa, com dels nivells d'actuació segons el tipus de conflicte. Així, les màquines estarien dividides en tres nivells: 1) màquines simples i eines de treball; 2) línies de distribució i supervisió; 3) màquines automatitzades i estacions de treball. Pel que fa a l'actuació, també hi haurien tres tipus: 1) sabotatge a petita escala; 2) interrupció de fonts d'energia a les línies de transport; 3) destrucció total o parcial de la màquina automatitzada. D'aquesta manera, tot tipus de màquina pot ser objecte de sabotatge, però l'acció dependrà tan del conflicte com dels greuges que hagin patit els treballadors, així com de l'avaluació d'aquest greuges de forma col·lectiva.

No obstant, la màquina és utilitzada només com una forma de coerció i control? No únicament. Barrios (2008), exposarà que la intervenció del capitalista a partir de la innovació tecnològica, efectivament pretén coaccionar a la força de treball, exigint l'augment de la jornada de treball (plusvàlua absoluta) a partir de múltiples formes d'expropiació, explotació i control del treball; no obstant la innovació també pretén frenar la tendència al descens de la taxa de benefici capitalista, escurçant el temps socialment necessari de treball (augmentat la plusvàlua relativa) i per tant augmentant la productivitat, és a dir, rutinitzant i/o eliminant part de les tasques productives. Així, en el cas del taller he pogut observar com la direcció juga amb aquests dos models d'extracció de

6 Parlo d'actors productius per a emfatitzar el procés de deshumanització i automatització que ha perpetuat discursivament la direcció cap als treballadors. Màquina i treballador són equiparats tan per la força física que gasten, com per la incapacitat de prendre decisions. Els dos produeixen, tenen les mateixes funcions, únicament es distingeixen en la seva composició.

7 Tots aquests conceptes els podem trobar en la secció de responsabilitat social corporativa de la firma, on es posa especial èmfasi tan en la qualitat del treball com en els beneficis per als treballadors.

plusvàlues a partir d'una organització específica: per una banda estableix un petit grup de treballadors que conformen el nucli central de l'estructura laboral, són indefinits i veterans, predomina el treball manual, posseeixen el salari més elevat dins de les categories d'operadors (1500€) i compleixen horaris molt elevats durant la setmana (entre 8 i 10 hores al dia); i per l'altra liberalitza els llocs de treball introduint un grup molt més nombrós, rotatiu, jove comparativament, amb un salari baix (600-800€), un treball dependent de la maquinaria automatitzada i amb horaris completament mòbils.

Així, davant tot el que he exposat, la màquina automatitzada no és considerada pels obrers com alliberadora de la carga i la duresa del treball industrial, tal com expressa la direcció, ens al contrari, és aquella que obliga al treballador, a la vegada que el disciplina, a incrementar la seva producció individual. Marx (1975) [1867], ja prestava atenció a aquestes qüestions quan afirmava que:

La màquina considerada en si mateixa retalla el temps de treball, però la seva utilització pel capitalista perllonga la jornada de treball. La màquina en si mateixa alleugera el treball, però la utilització per part del capitalista incrementa la intensitat del treball. La màquina en si és una victòria de l'home sobre les forces naturals, però el seu ús per part del capitalista sotmet a l'home a aquestes mateixes forces naturals.
(Marx, 1975 [1867]: 366)

No obstant, hem de tindre en compte que la màquina no només augmenta i imposa uns ritmes específics, com assenyalava anteriorment, sinó que també produeix un seguit de conseqüències que compliquen la estabilitat i la seguretat del treball dins del taller. Tal com hem comentava l'Óscar, empleat de la secció d'embalatges: “la direcció nos coloca como simples apéndices de la máquina, no somos nada más, se nos obliga a adaptarnos a la situación, se nos obliga a entrar en constantes grupos y clases de formación. Básicamente se nos dice que dejemos de hacer nuestro trabajo como lo hemos hecho siempre y que en un corto espacio de tiempo nos adaptemos a los nuevos tiempos”. Així, aquests efectes/conseqüències que produeix la màquina sobre el treball viu, les he volgut resumir en quatre: 1) complexització de les tasques productives a partir del treball mecanitzat que obliga a instaurar un conjunt de processos formatius, uns processos, no obstant, que impliquen modificacions ininterrompudes en el temps en la manera de comprendre i executar les tasques productives, ja que s'ha d'adequar, per una banda, el treball a les normatives i regulacions estatals i europees establertes, i per l'altra també vol donar una resposta eficaç a la velocitat del canvi tecnològic la qual està immersa la maquinaria. 2) com indicarà Naredo (1995), la complexitat no només obliga a aprendre nous coneixements, sinó que per una banda, obliga als treballadors

seleccionats a ocupar una fracció del seu temps lliure en tasques extra-laborals de formació, estant així lligats a la jornada laboral durant més temps, i per l'altra, impliquen tan una separació del treballador de la seva activitat com la submissió a tot un complex procés d'avaluació. 3) els processos d'aprofundiment i d'innovació tecnològica en la producció segmenten la força de treball dins d'una complexa i rígida jerarquia representada pels sistemes de qualificació, soscavant el poder dels obrers d'ofici i els obrers especialitzats pel que fa al control de la producció. D'aquesta manera, la dinàmica que podem trobar actualment en aquest taller és la d'un procés de desqualificació accelerat d'aquells treballadors amb anys d'experiència dins del sector electromecànic. Desqualificació en els termes que exposarà Coriat (1990), és a dir, el pas de categories socioprofessionals amb coneixements i competències concretes i especialitzades en certs sectors de la producció, dominant tan els procediments com les actuacions en situacions aleatòries, a unes caracteritzades per coneixements fragmentats i en constant revisió, fent que aquests estiguin sempre entre la vigència i l'obsolescència. En resum, l'intent de convertir-los en la figura de "l'obrer multi-tasca o obrer fabricant"⁸ 4) la fragmentació i desactualització dels coneixements productius, per una banda fa més susceptibles als treballadors de ser substituïts, ja que no disposen ni un coneixement extens sobre el sector de producció on intervenen ni tampoc un control de la producció que suposi a la direcció un problema significatiu per al canvi; i per l'altra introdueix la competència en el si de la classe, reduint el valor de la força de treball (Wydler, 2005).

En conclusió, es pot afirmar que els cursos de formació ofereixen coneixements focalitzats a ensenyar un seguit d'operacions més o menys complexes per operativitzar un conjunt estandarditzat de màquines de control i supervisió, no obstant operacions de tipus repetitiu i rutinàries, duent-se a terme mentre es realitzen altres tasques de producció. Fruït d'això, el coneixement institucionalitzat és menystingut pels treballadors, considerant-lo una pèrdua de temps. Esteban, obrer muntador comenta que: "es mejor como siempre se ha hecho, aprender en el lugar de trabajo, sin tantos cursillos. De esa forma sí que podías llegar no solo a comprender que estabas haciendo, sino extrapolarlo a otras tareas. Estos cursos no te pueden enseñar nada, porque cuando se trata de aprender en el trabajo los libros no sirven para nada. Solo viendo la producción, las máquinas, las herramientas, a tus compañeros puedes aprender". No obstant cal destacar que aquests cursos són menyspreats també pels quadres tècnics superiors i intermedis. En paraules d'en Julián, un dels enginyers caps de planta: "a mi parecer esos cursillos no sirven para nada, son cursillos donde te dan un título homologado por el Estado, pero solo sirven básicamente para poder acceder a esa

8 Segons Coriat (1990), l'obrer fabricant o obrer multi-tasca és aquell que participa en les tasques de producció i transformació de la matèria a partir d'un treball assignat per paquets, però també té funcions de supervisió i manteniment de maquinaria. D'aquest es valora la seva polivalència en termes de manipulació de diferents tasques i terminals; la seva autonomia, és a dir, que pugui respondre a situacions de producció aleatòries i inesperables; i la responsabilitat, terme profundament ambigu que està subjecte a la valoració subjectiva dels caps de planta i direcció.

cualificación. Hasta hace diez años todos estos cursillos no estaban regulados, y las funciones que te daban cuando te contrataban, que eran y son muy básicas, se aprendían en uno o dos días perfectamente”. D'aquesta manera, això ens ha de permetre comprendre les reticències que senten gran part dels treballadors envers els cursos de formació, ja que entenen que són quelcom obligatori si volen mantenir el seu lloc de treball, a la vegada que són també conscients que aquest tipus de coneixements institucionalitzats no influeixen ni en les formes de comprendre i executar el treball, ni en la capacitat de presa de decisions dins de la cadena de producció. Així no podem caure ingènuament en creure que aquests cursos de formació són eines d'empoderament o “autogestió obrera”, tal com assenyalen autors com Coriat (2000)⁹.

LA FLEXIBILITAT I LA ORGANITZACIÓ SOCIAL DEL TREBALL POSTFORDISTA:

Quan parlem de flexibilitat dins del centre de treball hem de referir-nos obligatòriament tan a les modificacions que s'han donat dins de l'organització social del treball com en les pràctiques i hàbits de treball dependents d'ella. Hem de comprendre aleshores, qüestions com l'horari, però també altres relacionades amb les pràctiques mateixes de transformació, com pot ser la posició estructural dins de l'ampli sistema jeràrquic empresarial. Per a en Roberto, obrer muntador amb contracte eventual: “ahora una parte de la plantilla ya no trabaja ni seis, ni ocho ni diez horas, trabaja de manera irregular, como le mandan des de las oficinas. Todo depende de los planes de demanda, de las expectativas de la empresa y del mercado... Pero esto no solo repercuten en las horas de trabajo, sino también en tu ocupación y en cómo te sientes con tu trabajo”. No obstant, insisteix en un fet: “Antes te ocupabas de un sector determinado, de tu sector, allí solo podías moverte para arriba, intentabas escalar posiciones en la empresa. Pero ahora, se han emperrado en que los obreros debemos comprender todo el proceso teórico, de donde viene, como se procesa y a donde va lo que hacemos. Así al obrero se nos moviliza por toda la producción, pero por otra parte realmente no llegamos a conocer nada, ya que solo aprendemos a realizar tareas simples y mecánicas, igual que antes”. Aquest comentari d'un dels treballadors de la plantilla ens mostra significativament com opera aquesta flexibilitat en l'organització social del treball i en les pràctiques productives que realitzen els treballadors. És important destacar que la flexibilitat s'introdueix dins del model dels torns horaris, introduint la mobilitat horitzontal dins del grup de treballadors, no fora d'ells (grups tècnics d'enginyeria, supervisió central, entre altres...), ara bé, també cal destacar que la distribució dels treballadors entorn els diferents torns també serà una de les expressions més sòlides d'una distribució disciplinària, és a dir, en funció d'un càstig o d'un premi. Així, la mobilitat constant

⁹ CORIAT, B. (2000): “Ostracismo y democracia”. A *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI, pàg. 145-157.

tindrà un objectiu clar: impedir l'adquisició al treballador d'una posició fixa dins de l'estructura productiva i per tant l'adquisició d'un control sobre els sectors de producció. No obstant, tot aquest sistema de mobilització necessitarà d'un procés d'arrabassament del coneixement, les pràctiques, les aptituds i les capacitats individuals del treballador per a implantar-lo efectivament en l'espai productiu. Novelo (1984), assenyala que la base de les relacions entre treball i capital es configuren amb l'explotació que genera tant el treball productor de plusvàlua com l'exclusió dels treballadors de la gestió, el control i les decisions sobre el treball i el destí d'allò produït. A tot això s'ha d'afegir l'alienació que comporta aquest procés de flexibilitat i mobilitat, ja que produeix un fort sentiment d'estranyesa i alteritat pel que fa tan a l'organització de la producció on pren part fonamental el treballador, com en les eines que manipula, la maquinaria que opera i el producte del seu treball. La fragmentació dels espais de producció i la mobilitat horitzontal, per tant, únicament possibiliten l'allunyament del treballador, com individu i com a classe, de l'objecte real que ha produït individual i col·lectivament.

Tot això fa que sigui important destacar els processos de coerció i supervisió en el treball ja que seran producte d'estratègies de desposseïció dirigides per part de la direcció cap als treballadors. Així cal destacar dues formes principals de coerció: la coerció directa, a partir de la idea de control simple que definirà Edwards (1982), i la coerció indirecta a partir de la idea de control burocràtic de Burawoy (1979a). Mostres del primer tipus de coerció són per exemple les múltiples amenaces directes al treballador pel que fa al seu lloc de treball (amença que es maximitza en períodes de crisis econòmica com l'actual), així com la penalització a diferents nivells (la pèrdua de bonificacions o de formes de contractació desitjades). Pel que fa als segon tipus, comprèn totes aquelles pràctiques subtils imposades per part de la direcció, com per exemple la imposició de metes o objectius grupals-individuals en la producció. Aquestes metes grupals són interessants tindre-les en compte perquè ens mostren com a partir de la figura de l'encarregat de producció, que a la vegada és treballador, es sotmet als treballadors que estan al seu càrrec (petits grups de 3-4 persones) a un doble procés de submissió: l'estructural sistèmic, i el jeràrquic local, a la vegada que obliga a aquests a conciliar els seus interessos amb els de maximització de la empresa a partir de la competència entre els diferents grups de producció. Podem afirmar aleshores que el control burocràtic és el que podem trobar més desenvolupat per l'esfera de la direcció dins del taller, encara que cal aclarir que la coerció i el control no són homogenis ni estàtics en el temps i l'espai. En el context del taller hi haurà una utilització d'aquestes dues formes, sent el control simple utilitzat únicament en casos considerats subjectivament com "greus" (absentisme repetit en el temps, "mala conducta" en el lloc de treball, realització de danys materials a la infraestructura...), mentre que del control burocràtic se'n farà ús en totes aquelles situacions d'infracció menor amb una clara

funcionalitat disciplinària.

Arribats a aquest punt, és necessari destacar que aquests processos de flexibilitat en la organització social del treball, no sorgeixen aleatòriament, són producte d'una necessitat històrica per al capitalista, com a conseqüència de l'evolució tècnica que ha patit la producció a partir de la entrada de la microelectrònica dins de la realitat del taller (Harvey, 1990). És precisament la desarticulació del caràcter unidimensional de les línies de muntatge i de fabricació i el reemplaçament de les bandes de distribució de ritme fixe per bandes multi-direccionals i de ritme flexible el que es permetrà la descomposició, en part, de la producció en cadena característica del fordisme (Coriat, 1990), endinsant als treballadors d'aquest centre a un procés de reestructuració organitzativa, sent la imatge més visible d'aquest model, la desarticulació parcial del treball individual i fragmentat del fordisme i la organització d'aquests en illots, és a dir, en petites agrupacions d'entre tres i quatre treballadors que administren un conjunt homogeni de tasques, i que entren en competència directa amb altres grups de producció¹⁰.

No obstant, cal aclarir que a partir d'una observació detallada dels espais de producció d'aquest taller es pot constatar la existència de zones individualitzades on el treball és principalment el d'ofici¹¹, i on l'ocupació mòbil està restringida. Això evidentment ens mostra una clara segregació espacial entre les zones de producció, establint-se així una frontera sòlida consolidada sota premisses de qualificació, horari i evidentment salari, reforçant així el fenomen de la competència entre la classe, i segmentant-la entre “privilegiats” i “no privilegiats”. Cal aclarir, no obstant, que qüestions com la eliminació del control dels treballadors sobre la línia productiva es reconfiguren en aquests contextos, ja no sota la fragmentació i individualització del treball, sinó a partir de la submissió del treballador als ritmes de treball que marca la màquina “flexible”, sota un procés que podríem titllar-lo de dominació tecnològica. Aquesta dominació, no només necessita controlar els ritmes de producció, sinó que a més necessita eliminar la responsabilitat dins la producció del treballador, és a dir, el precepte repetit durant els conflictes com a mode de reivindicació per part dels obrers més veterans: “si uno no trabaja, la línea de producción no puede funcionar” comença a diluir-se com a conseqüència del propi funcionament de la producció. Amb això, no estic, ni molt menys, acceptant els missatges utopistes de supremacia tecnològica, de la mort del treball viu, sinó

10 La organització a través d'illots de treballadors és un model que s'ha transferit des del model productiu japonès. En aquests, els treballadors són “voluntàriament” organitzats en petits grups on per una banda s'estudien els processos de treball, es proposen nous mètodes o s'elaboren millores als que ja existeixen, i per l'altra es produeix formalment. Amb aquest sistema, tal com ens ho indicarà Ichiyo (1996), el que es pretén és introduir als treballadors dins del “món de la empresa”, dels interessos de la direcció, i per tan que entrin en competència amb els altres companys per aconseguir millors bonificacions.

11 Aquestes zones individualitzades de treball són aquelles que estan centrades amb les tasques de soldadura. Aquestes són fonamentals per a la producció, ja que és on s'estableixen les connexions principals d'operativitat de les fabricacions.

que vull mostrar com els treballadors cada vegada estan més sotmesos als processos de control per part de la direcció de fàbrica, i cada vegada menys lligats al producte del seu treball i a les formes d'empoderament que emergeixen d'aquest procés. Amb l'atac de la consciència de l'obrer respecte el producte, com a projecte ideal i com a objecte real¹², el postfordisme intenta destruir les conseqüències considerades pel capitalista com negatives que produïa la organització social del treball fordista: la gestació i maduració de la consciència de classe produïda per la gran concentració ideològica, i la pràctica obrera, representada per la capacitat, la força, d'afrontar accions conflictives o de negociació. D'aquesta manera, és fàcil comprendre la formulació que fa l'Antonio, obrer de muntatge, respecte la posició actual que ocupa l'obrer en l'estructura productiva: “Tranquilo, si no estas tu aquí porque estas por ahí alentando a la huelga o las quejas contra la fábrica, encontraran a otro la mar de rápido. No ves que casi todo lo que se hace aquí en la práctica se puede aprender en muy pocos días?”. Així, aquesta negació de l'experiència i de tots aquells coneixements propis adquirits a partir de l'aprenentatge en el lloc de treball, tindrà un seguit de conseqüències tan alhora de valoritzar el treball des d'una perspectiva externa, com també des d'una perspectiva pròpia, sent per una banda, un obstacle per a la reproducció de la cultura del treball fordista, i per l'altra, propiciant la producció d'una nova cultura que s'emmarcarà en el context de desarticulació del protagonisme polític i social de la classe treballadora durant l'Estat del benestar.

LES CULTURES DEL TREBALL:

Abans d'entrar a definir i esbrinar com es produeixen les cultures del treball en aquest context específic, cal tindre en compte a Burawoy (1979b), i el seu article sobre el capitalisme monopolístic i competitiu¹³, ja que serà un fil conductor per comprendre com els anteriors processos -automatització i flexibilitat- influeixen decisivament en els processos de producció cultural dels treballadors. L'autor assenyala que per comprendre les dinàmiques que es configuren i reconfiguren en l'espai industrial cal aturar-se en dues qüestions: en primer lloc que el procés de treball històricament ha anat aïllant-se dels productors fruit d'un context canviant tan dins com fora de la fàbrica, més específicament pels períodes de competència intercapitalista i les lluites entre el capital i el treball en el marc de l'Estat; i en segon lloc, que els contextos canvians i de competència que actuen com a forces han destruït l'ofici i han reconstituït particularment, a escala local, el procés de treball, penetrant específicament en la manera de comprendre la producció i el rol en aquesta per

12 Marx (1995) [1867], comenta que al final del procés de treball brota un resultat que abans de començar el procés de transformació ja existia en la ment de l'obrer, és a dir, que tenia ja una existència ideal. Així, en aquest procés la consciència té un paper destacat en el procés de treball, ja que en ell es prefigura idealment el resultat. D'aquesta manera, el resultat apareix dues vegades: abans de començar el procés com projecte ideal; i al final d'aquest procés, com objecte real transformat.

13 BURAWOY, M. (1979b): “The anthropology of industrial work”. *Annual Review of Anthropology*, 8: 231-266.

part del treballador. Burawoy, per tant, ens interessa per aquesta qüestió, ja que ens dóna certes pistes per comprendre com en el marc general de les transformacions productives i organitzatives, els models identitaris, de valors i reconeixement es modifiquen d'acord a una realitat de caràcter mutable.

D'aquesta manera, quan ens referim a les cultures del treball, hem de tindre en compte tal com incidiran tan Moreno (1991) com Burawoy (1979b), que les cultures del treball no són quelcom abstracte, es materialitzen com a conseqüència que les relacions de producció es viuen concretament en processos de producció específics. Així, la posició que ocupen els treballadors en la divisió social del treball condiona i impregna tots els àmbits de la vida que genera no solament una cultura sobre el treball, sinó també una cultura des del treball. Això ens obligarà a parlar de cultures, fet que ens permetrà explicar el treball “com activitat articuladora d'allò tecnològic i d'allò simbòlic, dels nivells econòmic, sociopolític i ideològic” (Palenzuela, 1995: 21).

No obstant, què entenem per cultures del treball? Per a Palenzuela les cultures del treball farien referència als:

coneixements teòrics-pràctics, comportaments, percepcions, actituds i valors que els homes i les dones adquireixen i construeixen a partir de la seva inserció en els processos de treball i/o de la interiorització de la ideologia sobre el treball, tot el qual modula la seva interacció social més enllà de la seva pràctica laboral concreta, i orienta la seva cosmovisió com a membres d'un col·lectiu determinat. (Palenzuela, 1995: 4)

En la mateixa línia, Novelo (1984) insistirà en que són les condicions de la vida material d'existència les que determinen la consciència dels homes i les dones, consciència i per tant cultura, que es va construint en vinculació i relació recíproca tan amb les determinacions de la producció material, com amb un seguit d'institucions pròpies i externes a la classe (família, institucions educatives, Estat, etc.). D'aquesta manera, les cultures del treball es reproduiran en el procés de créixer, de socialitzar, de convertir-se en força de treball, així com en els processos d'aprenentatge d'aquest mateix treball, ja sigui des de mecanismes institucionals, o en el mateix lloc de producció. És precisament aquesta multiplicitat de factors el que modela a l'individu de certa manera, i el que produeix un seguit d'esquemes de pensar, sentir i actuar semblants que es reproduïen en uns determinats elements claus d'identificació i valorització. No obstant, Moreno (1991) exposa que aquestes mateixes cultures del treball no es poden explicar per si mateixes, és indispensable comprendre que es conformen a partir de la interacció i de la juxtaposició entre la cultura

hegemònica i la cultura popular de resistència¹⁴, i és gràcies a aquest marc on podrem definir les expressions que van tenint les cultures del treball en el seu desenvolupament. No obstant, el mateix autor, advertirà que justament perquè trobem diferències produïdes per la divisió social i tècnica del treball (entre objectes i medis de treball, condicions laborals, diferents esglaons jerarquitcats, entre altres, que es traduiran en diferents experiències) no es podran constituir les mateixes representacions i pràctiques socials en el mateix lloc de treball.

Així doncs, podem localitzar expressions que denotin l'existència d'aquest tipus de cultures en el context de la observació? A partir de l'observació etnogràfica dels discursos i de les pràctiques podem estipular una tipologia més o menys aproximada dels individus i grups en que produeixen els diferents models culturals. D'aquesta manera, he construït una distinció consistent en dos tipus de categories: l'obrer de tradició fordista, i l'obrer postfordista.

Pel que fa a l'obrer de tradició fordista, el podem trobar localitzat en les categories socioprofessionals que comprendrien l'obrer especialitzat, l'obrer d'ofici i els obrers fabricants. En aquest conjunt de treballadors, podem trobar com la manualitat, així com la comprensió extensa de la seva condició de productors, són elements fonamentals en la seva definició personal, establint una diferenciació entre un “nosaltres” a partir de la manualitat i la possessió de coneixements amplis en la producció, i un “ells” a partir de la manca de manualitat i la possessió d'uns coneixements fragmentats. Entre aquests obrers, trobem un període llarg d'ocupació en el treball industrial, i la majoria d'ells ja provenien de família obrera assentada a la indústria. La seva identificació amb el treball és molt forta, sent expressions d'aquesta la dignitat que confereix el treball a partir de determinades concepcions respecte el treball dur i el treball ben fet¹⁵ que possibiliten la reclamació i la exigència cap a la direcció, la producció i manteniment de xarxes extenses de solidaritat i de reciprocitat dins del centre de treball, i també l'establiment de xarxes fora de l'àmbit de la producció, com són l'establiment de llaços de solidaritat entre nuclis familiars i l'establiment de parentius simbòlics. Segons en Juan, obrer soldador, “si realizas el trabajo como debes, eso precisamente te permitirá exigir tus derechos, así como reclamar cuando la dirección incumpla. Si siempre te estas quejando, si eres débil ante ellos, no podrás hacer nada para hacerte valer”.

14 M'estic referint principalment al concepte de micro-resistències de Scott (2003), on els treballadors fruit dels seus condicionants materials actuen de manera més o menys conscient contra els processos d'exploació i d'alienació que se'ls imposa, sent la burla, les bromes o les confrontacions directes amb els superiors mostres d'aquestes. Amb el concepte de micro-resistències intento establir la distinció entre les resistències corrents a una escala micro, i les resistències de caire més generals, on existeix una organització i una acció col·lectiva.

15 La expressió treball ben fet és una de les expressions més genuïnes d'aquesta cultura obrera o del treball fordista, ja que per una banda comporta la decisió de realitzar les tasques d'una determinada manera, i per l'altra acompanya tot un seguit de concepcions de l'individu i del col·lectiu molt específiques. És precisament en aquesta expressió on podem trobar més indicis de combativitat en la feina, així com una militància sindical més àmplia.

Pel que fa a l'obrer postfordista, aquest el trobem localitzat en les categories socioprofessionals d'obrer-operador de manipulació de sistemes automatitzats i d'obrer detector principalment. Aquests treballadors presenten un recorregut laboral molt més extens que els primers, encara que tenen un perfil molt més jove en termes d'edat, havent així ocupat molts llocs de treball aliens a la producció industrial i havent estat, per tant, més exposats al treball mòbil i precari impulsat pel model neoliberal. En aquest grup, la identificació no passa tant pel treball, com si per categories com el consum, l'oci o la xarxa social, sent elements prioritaris en la seva definició personal. Cal constatar, que aquests, s'han introduït en l'esfera de la producció en un període de fragmentació del procés productiu, impossibilitant, o dificultant, la creació de xarxes de solidaritat i identificació amb la resta de companys. A més, és important destacar que aquests tipus d'ocupacions són considerades d'estatus baix, mal valoritzades per aquests treballadors, alimentant un sentiment de provisionalitat respecte la seva posició laboral.

Per consegüent, fruit d'aquesta desvalorització per part de l'obrer postfordista del treball -que no pèrdua de centralitat com han considerat alguns autors- considero que és important considerar les expressions més sòlides de la cultura del treball que posseeixen els obrers fordistes. Podem estipular tres expressions principals: la reivindicació de la posició del treballador en l'estructura productiva com a forma d'empoderament temporal; l'ús i resignificació de símbols, imatges i significats, que possibiliten normalment la dominació de l'assalariat industrial, però que són manipulades per alliberar-se, adquirir autonomia o permetre fer front al grup socioeconòmic antagònic; i per últim l'acció col·lectiva, a partir principalment de l'acció sindical. Aquestes tres expressions són les que podríem considerar les bases fonamentals per a la reproducció de la cultura obrera o del treball fordista en aquest context. Així aquesta cultura es reforça per la posició general que ocupen els individus dins de la societat de classes, és a dir, la condició de desposseïció del seu propi treball, no obstant també impliquen reflexions pròpies respecte quina posició s'ocupa més enllà de l'espai de producció i quina importància té el seu treball en la societat, esdevenint valors que reforcen pràctiques que permeten l'acció col·lectiva contra una classe que els explota i aliena, així com possibiliten la creació d'un seguit de capitals simbòlics, com són el prestigi i l'autoritat, que reproduïxen aquesta cultura del treball específica. Tanmateix, cal advertir que en la interacció entre aquests dos grups culturals, aquests processos de creació de prestigi i d'autoritat individual són fonts de conflicte. Així, en aquest context podem observar com existeix una gran tensió entre els dos grans grups -obriers fordistes i obrers postfordistes- com a conseqüència que no es comparteixen i valoren els mateixos símbols, imatges i representacions que cada grup considera claus. Així, trobem com els més joves intenten assegurar la seva posició enfront la dels veterans, tenint un caràcter escassament conflictiu, acceptant les condicions de treball concretes i la seva mobilitat, així com

desvirtuant el pes del sindicat dins de la vida laboral, és a dir, trencant les xarxes on es desenvolupa i reproduïx aquesta autoritat i prestigi fordista. Fruït d'això, la cultura del treball fordista, que valora qüestions com la lluita sindical, la disciplina en el treball, la consecució de beneficis col·lectius, la participació de la vaga, l'antiguitat, entre altres, entra en crisi en el moment en que aquestes qüestions no són valoritzades ni pels més joves, ni per part dels treballadors acabats d'arribar al taller. Per consegüent es genera un conflicte intern que impossibilita l'establiment de xarxes de solidaritat i reciprocitat, però també impossibilita la creació d'aquesta acció col·lectiva que permetria fer front a les diferents ofensives que pogués llançar la direcció de la fàbrica. Així, no és estrany que els obrers amb més antiguitat en un primer moment no acceptin socialment als treballadors nous, o ho facin amb recel, i que més tard, posin les esperances en que els seus valors obrers (solidaritat, dignitat col·lectiva, lleialtat) siguin adaptats pels nous, sobretot pels més joves. Segons en Ceferino, obrer soldador, “nosotros hemos crecido en el trabajo con el sindicalismo, se nos enseñó que esa era la forma más lógica para defendernos de la patronal. Sé que actualmente los sindicatos están completamente desprestigiados, pero es precisamente con nuestra labor sindical y nuestro trabajo con el que después podemos plantarnos ante despidos, amenazas o sanciones”, i prossegueix dient: “Ahora con los chicos que vienen de formación profesional y otros trabajadores que no han estado nunca en una fábrica, creen que individualmente pueden ir tirando... Trabajar, portarse bien y no levantar la voz, que la cosa está muy mal... Así lo que se hace es lanzar un mensaje muy claro: Eh! haced lo que queráis con nosotros... Esto de plantarse es difícil en la situación que estamos”. Precisament el que assenyala en Ceferino és aquesta realitat dual que es viu dins del taller: la primera, la desvalorització de les eines tradicionals de lluita de la classe treballadora, eina que per altra banda, en un passat no molt llunyà permetia la existència de feines ben pagades, segures i qualificades la qual la gent estava orgullosa, però que actualment no poden fer front a les conseqüències del trencament del pacte keynesià, és a dir, la precarització i flexibilització del treball, el trencament de les carreres i els oficis laborals, i per últim la inseguretats i inestabilitat d'aquest mateix treball. La segona, el que Ceferino ens està assenyalant és precisament la inconsistència d'aquesta cultura del treball fordista amb la ideologia del mèrit i la individualitat que s'ha incrustat dins l'esfera del treball, més concretament la existència d'un consentiment i col·laboració per part dels treballadors envers als interessos de maximització del benefici de la empresa.

CONCLUSIONS:

Amb la instauració d'aquest model de transició productiva, com ja s'ha pogut anar constatant, els treballadors dins d'aquest taller electromecànic, estan sotmesos a un seguit de ritmes productius que ha permès a la classe capitalista, representada pel departament de direcció i gestió del taller, ampliar la plusvàlua absoluta i la relativa amb l'ús i manipulació de la maquinaria industrial, accelerant o disminuint la producció a la seva voluntat. Així, la classe treballadora avui s'enfronta a grans problemàtiques que mostren d'alguna manera, almenys en aquesta aproximació etnogràfica, com i sota quins mitjans està perdent la lluita de classes. El postfordisme ha començat a trencar tots aquells pactes, consensos i pràctiques que es van formalitzar durant el fordisme, i que semblava que mai arribarien a la seva fi. D'aquesta manera, la crisi de la consciència de classe, dels mecanismes de producció i reproducció de la cultura del treball, la posició de control de l'obrer sobre el seu sector productiu han començat a desembocar en processos d'apropiació dels coneixements fabrils, i d'ofici dels treballadors, l'aplicació de mecanismes de control, coercions directes i indirectes que han institucionalitzat el consentiment i la col·laboració dels treballadors entorn la seva pròpia explotació i alienació. Hem de comprendre aleshores que els processos que es van anar desenvolupant al llarg de les últimes dues dècades del segle XX, i que s'han consolidat durant el segle XXI, han comportat una derrota molt dura per la classe treballadora i sobretot pel moviment obrer organitzat. Els processos de pèrdua de protagonisme social i polític dels treballadors, l'aprofundiment en els processos de subordinació i dissociació d'aquests, així com la destrucció dels col·lectius i les categories obreres, la ruptura dels medis tradicionals de transmissió de la solidaritat i la des-col·lectivització i la individualització del treball, són mostres d'aquest fet que ha possibilitat l'entrada en descomposició d'aquells vells paradigmes que llançava el fordisme cap a la classe treballadora.

L'ordre que ha seguit la construcció d'aquest article, considero que ha servit per il·lustrar en un primer moment com aquestes qüestions lligades a les representacions, els símbols, les imatges i les significacions ens poden mostrar els canvis que ha sofert la producció des de la instauració dels models en cadena fordistes als models en xarxa del postfordisme. No obstant, i molt més important, també ens mostren com la classe treballadora viu en les seves pròpies carns aquests canvis, i com les tensions, les contradiccions i les reestructuracions es donen tan en els espais productius com fora d'ells. Si bé aquest article és un dels múltiples exemples que podríem trobar de com la classe treballadora entra en un territori de confusió i de desarticulació del seu protagonisme històric, és també cert que aquest ens comença a donar certes pistes de com la heterogeneïtat i la dispersió o competència cultural pot possibilitar en un futur no molt llunyà una certa convergència cultural, permetent la reestructuració de formes de lluita i resistència enfront les ofensives de les patronals.

BIBLIOGRAFIA:

- BARRIOS, L. (2008). “Cosificación y sumisión en el trabajo contemporáneo”. *Reflexión Política*, 13: 84-96.
- BURAWOY, M. (1979a). *El consentimiento en la producción. Cambios en el proceso laboral bajo el capitalismo monopolístico*. México: Editorial ERA.
- BURAWOY, M. (1979b). “The anthropology of industrial work”. *Annual Review of Anthropology*, 8: 231-266.
- CORIAT, B. (1990). *Del taller al robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*. Madrid: Siglo XXI.
- CORIAT, B. (2000). “Ostracismo y democracia”. A *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. Madrid: Siglo XXI, pàg. 145-157.
- EDWARDS, R. (1982). *Las transformaciones en la fábrica en el siglo XX*. Madrid: Editorial Alianza.
- HARVEY, D.(1990). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- ICHIYO, M. (1996). “Luchas de clases en el Japón de posguerra, pasado, presente y futuro”. A *Toyotismo. Lucha de clases e innovación tecnológica*. Buenos Aires: Editorial Antídoto, pàg. 10-21.
- MARX, K. (1975) [1867]. “Maquinas y gran industria”. A *El capital*. Tomo I, sección cuarta, Capitulo 13 (parte IV). México: FCE.
- MERTENS, P. (2011). *La clase obrera en la era de las multinacionales*. Oviedo: Asociación Cultural Jaime Lago.
- MORENO, I. (1991). “Identidades y rituales”. A PRAT, J.; MARTINEZ, U.; CONTRERAS, J.; MORENO, I. (eds.). *Antropología de los pueblos de España*. Madrid: Taurus universitaria, pàg. 601-636.
- NAREDO, J.M. (2001): “Configuración y crisis del mito del trabajo”. A *Archipiélago. Cuadernos de Crítica de la Cultura*, 48: 13-23.
- NOVELO, V. (1984). “La cultura obrera, una contrapuesta cultural”. *Nueva Antropología*, 6(23): 45-56.
- PALENZUELA, P. (1995). “Las culturas del trabajo: una aproximación antropológica”. *Sociología del Trabajo*, 24: 3-28.
- PLATTNER, S. (1991). *Antropología Económica*. México D.F.: Editorial Alianza.
- SAFÓN, V. (1997). *¿Del fordismo al posfordismo? Un advenimiento de los nuevos modelos de organización industrial*. València: Universitat de València.

- SCOTT, J. (2003). “Prefacio”i “Detras de la historia oficial”. A *Los dominados y el arte de la resistencia*. Tafalla: Txalaparta, pàg. 14-42.
- TAYLOR, F.W. (2003) [1911], “Fundamentals of scientific management”. A *The principles of scientific management*. New York: Harper and Brothers. pàg, 11-28.
- THOMPSON, E.P. (1979). “¿Lucha de clases sin clases?”. A *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Editorial Crítica, pàg. 14-35
- WYDLER, A. (2005). “Mutación del trabajo, identidad y posfordismo: precisiones metodológicas y apuestas conceptuales”. [en línia]. *Congreso nacional de estudios del trabajo*. Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. <<http://www.aset.org.ar/congresos/7/12019.pdf>> [consulta, 23/02/2013]