

## Comentarios (parte II)

### Anexos al artículo : Sobre la producción artística musical

.....Jesús M. Ortiz Morales

En **Comunicación y Música II** . Aguilera, Adell & Sedeño Eds. UOC Press2008

#### Comentario D.- Sobre la figura delicuescente del productor-jefe

Como muestra de las variedades tipológicas de la figura en cuestión vamos a exponer un tipo poco conocido, pero importante: el productor-jefe, por llamarlo de alguna manera (la figura que se esconde cuando en los créditos aparece como productor “el grupo”). La base imprescindible para la autoproducción (cuando se trata de grupos).

El productor-jefe es, en realidad, un productor-músico o productor-autor. La diferenciación más clara con respecto a dicha categoría la establece que la producción no se efectúa a alguien externo al grupo, sino de forma interna. Dicho productor-jefe puede serlo de forma pública y notoria (subiendo al escenario con los demás) o, en ciertos casos, de forma un tanto secreta y oculta.

[Como ejemplo del primer caso, podemos recordar [19] la producción excelente de Brian Eno para *Roxy Music*, absolutamente interna (aunque Brian Ferry fué siempre el líder, no ocurrió así con respecto a la jefatura. De hecho, ese fue el gran problema entre dichos personajes cuando coincidieron en el grupo). Una vez fuera del grupo, ganada la jefatura por Ferry, Eno inició una carrera meteórica y excelente como productor-artista o productor musical]

Como ejemplo del segundo caso, mucho mas difícil de detectar, Simon Frith, en su “Sociología del rock”, cita una reseña a pié de página (p.104), de Alterman, que, a nuestro humilde modo de ver, resulta muy interesante . En ella, el entonces manager de *Fleetwood Mac* (magnífico y exitoso grupo de rock), Clifford Davis, exponía [a la prensa y los medios de comunicación] el porqué representaba (y ofertaba) a una banda como Fleetwood Mac que, en ese momento, aparentemente disuelta y desmembrada, “*no contaba con ningún miembro que se hubiera visto previamente sobre un escenario u oído en un disco*”[según objeciones de la prensa especializada]. Dice Davis, muy molesto y con algo de rabia: “*Quiero que todo el mundo tenga siempre presente que la banda no es la banda de Mike Fleetwood. Esta banda es mi banda. Esta banda siempre ha sido mi banda*”.

Esta noticia la comenta Frith, a su vez, de la siguiente manera: “*cuando surgen conflictos entre manager y banda, a menudo no se sabe, de hecho, quien ha sido el que ha conseguido que la banda sea lo que sea*”.

Estas reseña nos viene muy bien como acercamiento al papel del productor-manager en el mundo del rock. Ya hemos visto su actuación en el mundo de la música ligera y mediatizada, donde se da por hecho su protagonismo (los starmakers y los directores artísticos). Pero el mundo del rock es, aparentemente, muy diferente. Se trata de artistas con una propuesta artística en firme, y dispuestos a defenderla (tienen que ser “auténticos”). En este caso, una declaración como la de Davis parecería extemporánea, ya que dicha producción debe ser, en principio, solo “de ayuda”, técnica y, como mucho, de arreglos. Nunca musical (el arte y el mensaje lo pone el artista rockero, es algo que se da por hecho). Lo importante de la protesta de Davis, no es, en éste caso, que sea verdad o no, sino, simplemente, que sea posible. Que, en el entorno de la música de rock, una banda absolutamente personalizada y con estilo propio, incluso con el nombre del líder en su

seno, terminan resultando “pertener” y ser la responsabilidad de alguien desconocido para el público, y situado fuera del escenario, es bastante llamativa, y llama la atención sobre el protagonismo que puede adquirir el promotor-manager, incluso en este género. Es verdad que se trata de un tipo de productor especial (el que hemos querido denominar productor-jefe); pero es algo absolutamente cierto, como apunta Frith, y que es perfectamente posible. Para comprenderlo mejor, quizás tendríamos que acercarnos un poco a la dinámica de grupos que sustentan el funcionamiento de los grupos de rock, una dinámica bastante particular.

[Queda claro que lo primero que desea un grupo (y el primero el jefe) es un “manager personal”: alguien que los descargue (a todos) de las tareas penosas. En ese caso, el jefe-gestor solo toma decisiones artísticas y diseña la planificación ideal, que es asumida y coordinada por el manager. Es el primer peldaño del éxito. En realidad, y visto desde dentro, *“un grupo sin manager no es un grupo profesional (como mucho, un grupo de amigos que se reúnen a divertirse tocando juntos)”*. Sin embargo, para comprender más claramente el funcionamiento de los grupos es preferible fijarnos en esos momentos en que, por algún motivo (están empezando, por ejemplo) aún no lo tienen y se desenvuelven sin “ayuda exterior”:

Es una visión algo limitada pero habitual, el suponer, a partir de la proyección de la unidad artística de un grupo, su metabolismo interno como una correlación y equilibrio absoluto de responsabilidades, tanto musicales como auxiliares. Incluso en el caso que pudiera ser, ello no sería necesariamente bueno o eficaz: cada miembro tiene sus propias características y habilidades, y el grupo se forma, en su realidad, con una mezcla absolutamente irregular de las aportaciones de sus miembros.

Independientemente del número de miembros y participantes en un grupo de rock, hay dos papeles o roles casi imprescindibles, y que limitan y señalan las características del grupo como una unidad orgánica. Uno de ellos, es el más evidente, es el líder. Otro, sin embargo, en mucho más oscuro: el jefe o director. En la mayoría de los casos el líder puede ser y es, a su vez, el jefe (o la jefa), pero no tiene por qué ser así necesariamente.

El literato es una función absolutamente específica, dentro del organigrama de los grupos, y depende de una cualidad muy especial de uno de los miembros del grupo, el carisma. Dicho líder, normalmente los cantantes o músicos muy excepcionales, por medio de lo que hemos denominado carisma (una gracia y habilidad especial para polarizar el interés y la atención del público en una interpretación depositaria en ese momento de la sensibilidad común, en cierta manera) oficia a modo de celebrante en el rito del concierto rock. Concentra la atención del público en un lugar determinado (él /ella misma) y una vez captada su concentración, utiliza el material musical para generar, con gestos, bailes e interjecciones, una ceremonia participativa y satisfactoria. Es un comunicador nato, y ese es su potencial. Su comunicación con el público. Al propio grupo le interesa mantenerse de fondo, en estas circunstancias, y ofrecer como imagen clara y marca de la casa, la de su líder.

El jefe o director, es totalmente diferente. La autoridad que le confiere el cargo, no es, en absoluto, por ningún privilegio personal o autoridad específica, más bien por todo lo contrario: es el que dedica más parte de su tiempo libre a los asuntos imprescindibles pero engorrosos que se necesitan ajustar para hacer funcionar todo el entorno exterior de trabajo: gestión de contratos y su cobro, local de ensayo, planificación de trabajo, coordinaciones, preparación de temas, registro de material en los organismos, contratación de transportes, sonorizaciones y montajes, entrevistas, etc. En definitiva: es quien realiza el “trabajo sucio”. Adquiere, por tanto, preeminencia sobre los demás, que le hacen caso, porque gracias a este metabolismo, desaparece mucho estorbo de en medio, y les deja

mucho más tiempo libre para dedicarse, únicamente, a tocar, qué es lo que le gusta.

[El porqué un jefe hace el trabajo sucio (es un productor sin sueldo, independientemente de su participación como músico) puede tener varias causas diferentes:

1) porque, además de miembro del grupo, sea el ideólogo : es decir, aquel que imprime las ideas fundamentales y el diseño básico de la oferta musical. Puede componer parte o gran parte de los temas, o llevar mucha cantidad de material preparado que luego se trabajará entre todos. Es, en gran parte, el responsable del mensaje musical final, el verdadero “emisor” y como tal padre, sacrifica su tiempo. Incluso sabiendo que el protagonismo siempre será para el líder.

2) Otro caso muy usual, es el director por devoción: sucede cuando el líder del grupo es una persona absolutamente carismática, incluso para sus propios compañeros de trabajo, aunque incapaz de conseguir mantener (por su propia capacidad) el metabolismo interno del grupo. Algunos de los músicos de su alrededor, suficientemente capacitado, se encarga de llevar toda la estructura hacia adelante, simplemente a cambio del disfrute, en lo alto del escenario, de la relación artística y la satisfacción que se produce cuando se comparte una actuación con un músico o artistas excepcionales. Dichos momentos “mágicos”, pueden compensar (y a menudo lo hacen), muchos ratos de sinsabores y molestias.

[como caso paradigmático, considero, por ejemplo, las últimas bandas de Silvio (*Luzbel*), artista y líder sevillano, absolutamente incapaz de controlar lo más mínimo fuera de la propia actuación en el escenario (genial, por otro lado), y cuya dirección siempre corría a cargo de “devotos”, por ejemplo Pive, productor, manager y músico profesional y serio de la escena de dicha ciudad[20]].

3) Es también posible (en cierto tipo de grupos) que uno de los miembros tenga formación oficial o tácita de gestión, contabilidad o economía (estudiantes universitarios, quizás). Puede actuar de gestor o jefe durante un tiempo (obviando todas las cuestiones puramente musicales) de manera gratuita, por curiosidad, práctica o servicio altruista. Normalmente, si la situación se alarga (comienza la llamada “quemadera”, en el argot) puede equilibrar el desfase cobrándole (al resto del grupo) un pequeño porcentaje en concepto de pago por su trabajo extra de gestión y coordinación.

[En EEUU (y otros lugares), por ejemplo, hace ya mucho tiempo que se desarrollan cursos modulares sobre "Industria Musical", y no son raros los casos de jefes de grupo poniendo en práctica dichos conocimientos, independientemente del afecto que tuviera al resto de los componentes del grupo].

4) Y un último caso, desgraciadamente penoso pero habitual, es el grupo en el que la dirección o jefatura la coge el último que llega, por abandono y renuncia (expresa o tácita) de todos los miembros anteriores. Lo hace en este caso, porque alguien tiene que hacerlo, (y a él, por lo menos, que ha llegado el último, normalmente le interesa que, por algún motivo, el carro siga funcionando). También podríamos incluir en este heterogéneo metabolismo los casos de “jefatura” por causas “aleatorias”, que pueden ser tan variadas como: ser el dueño del local de ensayo, por ejemplo, o del equipo de sonido; tener un amigo en la radio, o cosas así. Suelen ser momentos desconcertantes y borrascosos en la vida evolutiva de los grupos, donde se están generando, o perdiendo, nuevas formas de metabolismo interno, con nuevo reparto de papeles (miembros y roles que se van o que vienen), y hay una ausencia de claridad y decisión. Suele presagiar disoluciones rápidas. Es en este momento cuando, si alguien desde fuera al grupo, detectara una capacidad comercial y artística en el grupo (buenas cualidades), y, por otro lado, su absoluta ineficacia

estructural; puede convertirse en jefe externo del grupo: planificar el trabajo, financiar (equipos, ensayos y primeras actuaciones) ofrecer material musical, dirigir la línea estilística, llamar a músicos colaboradores, gestionar entrevistas y conciertos, etc. En definitiva, todo lo que, normalmente, debe asumir el jefe o director del grupo. Y todo, en la sombra, excepto para cualquiera que entre en relación con el grupo].

Cuando la dirección o jefatura es interna, lo habitual con grupos bien asentados, la producción externa se refiere, sobre todo, a aspectos legales, promocionales y de grabación y sonorización del registro, con algunos ligeros toques de ideas musicales. Cuando la jefatura interna es inexistente, el productor-manager se encarga de todo (excepto tocar físicamente en los conciertos), incluida la imagen del artista, su espectáculo o sus declaraciones a la prensa. Más que un grupo orgánico toma la forma de “diseño artístico” desde fuera. Que alguien así diga que el grupo “era suyo” aunque no lo hubieran visto nunca en lo alto del escenario, tiene su lógica y visos de verosimilitud.

[Para mostrar siquiera un ejemplo, creo que hay un caso dramático pero muy certero (por reducción al absurdo) para demostrar que las figuras de líder y jefe no van unidas obligatoriamente: el caso Frank Zappa. Zappa es un líder rockero y carismático que, después de más de 70 discos, continúa sacando prácticamente uno cada 2 años o así (solo que ya no da conciertos en directo). Desde hace unos 10 años, le acompaña a la guitarra su hijo y músicos jóvenes, amigos de su hijo, en unas grabaciones muy entrañables. Que Zappa es un líder incombustible se sabe con solo oír su guitarra y sus canciones; pero, en este caso, puedo asegurar que el jefe (el que decide lo que se graba, cómo se graba, con qué sonido, cuando se edita, qué temas van, etc.) es, desde hace años, su hijo... porque Zappa lleva muerto todo ese tiempo. Las pistas previas grabadas por el padre (cientos y cientos) son utilizadas como elementos con los que el hijo construye un nuevo diseño sonoro. Pero bastan esas pistas, esa personalidad sonora, para convertir la obra, desde el punto de vista de los oyentes, en una canción de Zappa (padre). Líder activo post-mortem (la obra musical en la que ejerce de “aleph” no es una “vieja grabación”, en realidad, es absolutamente nueva y se está “estrenando”). Es un caso curioso. Y, a mi modo de ver, revelador.]