

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

# Cuadernos

44 - JUNIO 2021



**LA SUBSUNCIÓN TOTAL DEL TRABAJO EN EL CAPITAL:  
UN ESTUDIO DE LAS NUEVAS FORMAS DE  
EMPLEO EN EL SECTOR DEL AUTOMÓVIL**

[WWW.1MAYO.CCOO.ES](http://WWW.1MAYO.CCOO.ES)

**LA SUBSUNCIÓN TOTAL DEL TRABAJO EN EL CAPITAL:**

**UN ESTUDIO DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO EN EL SECTOR DEL AUTOMÓVIL**

Autor:

Raúl García Carro

Dirección:

Jesús Cruces Aguilera

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

C/ Longares, 6. 28022 Madrid

Tel.: 91 364 06 01

[1mayo@1mayo.ccoo.es](mailto:1mayo@1mayo.ccoo.es)

[www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es)

COLECCIÓN CUADERNOS, NÚM: 44

ISSN: 1989-5372

© Madrid, junio 2021

# **LA SUBSUNCIÓN TOTAL DEL TRABAJO EN EL CAPITAL: UN ESTUDIO DE LAS NUEVAS FORMAS DE EMPLEO EN EL SECTOR DEL AUTOMÓVIL**

Raúl García Carro

Este trabajo se enmarca dentro de las prácticas curriculares del “Máster Universitario en Estudios Avanzados en Trabajo y Empleo”, de la Universidad Complutense de Madrid, que se regulan bajo un convenio de colaboración de la Fundación 1º de Mayo y la citada universidad. Dichas prácticas curriculares fueron realizadas durante los meses de febrero y mayo de 2021.

## **Resumen**

Las tendencias que, durante las últimas décadas, vienen influyendo sobre el mundo del trabajo, nos informan de una ruptura entre el Derecho del Trabajo y los mecanismos regulativos reales de las relaciones laborales. Estas nuevas formas de organización productiva y laboral están afectando crecientemente a todos los sectores productivos, entre ellos, al sector del automóvil, cuya transformación podría responder a la intersección entre, al menos, tres procesos socio-productivos: la aparición de la empresa-red como concreción de estrategias basadas en la descentralización y la fragmentación productiva, la modularización de los procesos productivos como componente renovador de los sistemas de flujo tenso y la introducción de fórmulas jurídico-contractuales innovadoras que se insertan en convivencia con las relaciones típicas de empleo heredadas. El presente artículo trata de acercarse a la realidad de estos procesos en el sector y estudiar, a partir de la realización de entrevistas en profundidad, sus causas y sus consecuencias.

## **Abstract**

The trends that, during the last decades, have influenced the labor world, inform us about a breaking between labor law and actual regulatory mechanism of employment relations. These new ways of productive organization are impacting in all productive sectors, amongst them, the automotive sector, whose transformation could respond to the intersection between, at least, three socio-productive processes: the appearance of network-company as a consequence of decentralization and fragmentation strategies; the modularization of productive processes as a renovating component of tense flow systems and the introduction of innovative legal-contractual ways that they insert in coexistence with typical employment relationships. This paper tries to get closer to these processes in the automotive sector and investigate, through in depth interviews, the causes and consequences.

# ÍNDICE

1	Introducción	5
2	La industria del automóvil en continua transformación	7
3	La empresa-red: un modelo integrado de descentralización y fragmentación productiva	9
4	La modularización de los procesos productivos	13
6	Hacia una subsunción total del trabajo en el capital	20
7	A modo de conclusión: reflexiones finales	24
8	Tabla de entrevistas	25
9	Bibliografía	25

# 1 INTRODUCCIÓN

El presente artículo representa un intento por profundizar en las transformaciones socio-productivas del sector del automóvil en las últimas décadas, y sus consecuencias sobre las formas de organización del empleo en el sector desde la perspectiva de la sociología del trabajo y el enfoque que centra su atención en las transformaciones de los modelos productivos, sus causas y sus consecuencias. Para ello, nos centramos en el análisis del papel de las empresas de trabajo temporal en el sector como una de las piezas fundamentales en el engranaje de los modelos productivos de flujo tenso incorporando altas dosis de flexibilidad y adaptabilidad a las empresas del sector y sus plantillas.

Este trabajo se centra, como forma de aproximarse a los objetivos descritos, en el estudio de caso del polígono Juan Carlos I de Almussafes (València), que se sitúa inmediatamente alrededor de la factoría Ford España, de la cual son proveedores la gran mayoría de las empresas instaladas en el polígono. La metodología principal del trabajo consiste en la realización de entrevistas en profundidad a actores relevantes del sector de la automoción y, en concreto, especialmente vinculados con las empresas de trabajo temporal y las nuevas formas de organización de la producción y el empleo en el sector. En concreto, en este trabajo presentamos una serie de análisis y conclusiones preliminares en base a tres entrevistas en profundidad a un trabajador de ETT, un responsable de una ETT y un director de recursos humanos en el sector.

Como veremos, los incrementos en las necesidades de competitividad por parte de las empresas, indexadas en mercados competitivos a nivel mundial, han forzado, desde los años setenta, la aparición de un conjunto de estrategias de rentabilidad que tienen por objeto la reducción de costes y la sustitución de las economías de escala, hegemónicas durante los años de la llamada *edad de oro del capitalismo*, por estructuras productivas descentralizadas a través de largas cadenas de subcontratación y el establecimiento de cadenas globales de valor que se extienden a lo largo y ancho del mundo. Estos procesos, que han incidido en mayor o menor medida sobre todos los sectores productivos, han encontrado especial acomodo en sectores industriales como el sector automotriz, donde la exigencia de competitividad se ha afrontado mediante una renovación constante a través de la deslocalización productiva, la optimización de los procesos de producción y la innovación tecnológica y organizativa.

El sector del automóvil, que actualmente ocupa un 5% del volumen de empleo global, ha sido históricamente uno de los referentes a nivel organizativo, como demuestra la introducción de los paradigmas fordista y taylorista, o el modelo Toyota, que han marcado el devenir organizativo de diferentes sectores productivos a nivel mundial. Sus avances están en la vanguardia de la organización de la producción, y sus soluciones son replicadas en otros sectores (Cabanelas y Lampón, 2014), por lo que su estudio ofrece una visión privilegiada de

las tendencias actuales en cuanto a la evolución de los modelos productivos y la organización del trabajo (López Calle, P; Rísquez, M; Ruiz-Gálvez, M.E., 2019).

Para ello, trataremos de acercarnos a las principales transformaciones productivas, organizativas y laborales que la sociología del trabajo ha identificado como predominantes en el sector y que han marcado, por tanto, el devenir socio-productivo en el conjunto de actores económicos y sociales que trabajan directa o indirectamente en el sector de la producción de vehículos. Concretamente, abordaremos el fenómeno de la empresa-red, como principal expresión de la tendencia a la fragmentación y descentralización productiva; la modularización (estandarización) de los procesos productivos y, en último lugar, sus efectos sobre las relaciones laborales y el papel de las empresas de trabajo temporal en la adecuación de la realidad laboral a las acuciantes necesidades productivas.

## 2 LA INDUSTRIA DEL AUTOMÓVIL EN CONTINUA TRANSFORMACIÓN

Actualmente, los procesos de creación de riqueza se configuran como redes productivas complejas que desbordan a la empresa y al Estado-nación; es decir, desbordan a los dos principales instrumentos con los que se había modulado, regulado y socializado hasta ahora la relación salarial (Riesco-Sanz, 2020: p.13).

Desde los países centrales (...) se proyectan así cadenas de producción y sistemas productivos basados en la especialización flexible, el diseño modular y la fabricación justo a tiempo, orientados a implementar estrategias de rentabilidad sustentadas en la reducción salarial y la intensificación del trabajo (López Calle, 2018).

De esta manera, los procesos de reorganización productiva en las principales ramas de fabricación de bienes de consumo de masas (López Calle, 2018) han tenido que venir acompañadas de una adaptación de los mecanismos jurídico-contractuales necesarios para responder de la mejor manera a las nuevas exigencias e imperativos que el mercado impone sobre las empresas en esta renovada fase de acumulación del capital, superando, en muchos casos, el conjunto de la regulación sociolaboral consolidada tras la segunda guerra mundial con el nacimiento, pocos años antes, de la rama del derecho que conocemos como Derecho del Trabajo (De Stefano, 2017; Rodríguez-Piñero, 2019; Vega Ruiz, 2016; Vega Ruiz, 2017).

Existe, en este sentido, un consenso relativamente generalizado en la literatura relativa al campo de la sociología del trabajo por el cual los años ochenta del siglo pasado representaron una ruptura radical respecto de los modelos de relaciones laborales precedentes, en concreto, respecto a aquellos consolidados tras la segunda guerra mundial en lo que algunos autores denominaron *norma social de empleo*. En este sentido, podemos observar como a partir de los años setenta, las condiciones estructurales que permitieron el sistema de relaciones laborales de posguerra mostraron en toda Europa signos de cansancio, tensiones manifiestas que preconizaban el final del largo periodo de expansión y progreso de la posguerra (Baglioni, 1990).

Y es que, como decíamos, las transformaciones en la organización productiva han tenido que acompañarse, progresivamente, de fórmulas contractuales y jurídicas que se acomodaran a las nuevas necesidades productivas, dando lugar a una variada multiplicidad de formas laborales que han tendido, por su propia constitución, a desdibujar las fronteras clásicas en las que se había sustentado el conjunto de la regulación social y laboral posbélica con la flexibilidad como el principio organizador fundamental.

Por ejemplo, trabajador asalariado y trabajador autónomo son dos nociones que, pese a que continúan siendo el fundamento taxonómico de la regulación vigente, se encuentran, cada vez más, diluidas en la realidad social en una enorme variedad de formas híbridas donde las notas



clásicas para la determinación de la laboralidad, fundamentalmente la ajenidad y la subordinación, se fusionan con condiciones de autonomía e independencia en un complejo y heterogéneo entramado de configuraciones laborales diseñadas específicamente para la estrategia de negocio más adecuada en cada una de las rama productivas.

La producción de regímenes normativos ad hoc -esto es, habilitando fórmulas contractuales “excepcionales” para perfiles sociolaborales y sectores particulares- y la progresiva individualización de las relaciones laborales (...) han dado lugar a la aparición de nuevos tipos de relación laboral y estatutos de empleo que se sitúan en la frontera, a veces traspasándola, entre el derecho del trabajo y el derecho mercantil (López Calle, 2018).

Estas inclinaciones que, como decimos, tratan de responder a las crisis de sobreacumulación capitalista rearticulando sus fundamentos dinámicos, han sido especialmente estudiadas en el caso del denominado *capitalismo de plataformas* (Srniceck, 2018) y sus configuraciones laborales derivadas, donde sin duda han tenido una gran incidencia. Sin embargo, estas tendencias están afectando crecientemente a todos los sectores productivos, en concreto, al sector del automóvil, cuya transformación responde a la intersección entre, al menos, tres procesos socio-productivos: la modularización de los procesos de producción como componente esencialmente renovador de los sistemas productivos de flujo tenso, la introducción de formas jurídico-legales atípicas que se insertan en convivencia con las relaciones típicas heredadas de periodos anteriores y la consolidación de los modelos productivos basados en redes descentralizadas y cadenas de subcontratación productiva, con la empresa-red como principal fenómeno que comienza a consolidar esta tendencia. Estos procesos vienen conducidos por un aumento de la automatización de los procedimientos y una digitalización de los instrumentos de control y seguimiento de los distintos fragmentos productivos.

### 3 LA EMPRESA-RED: UN MODELO INTEGRADO DE DESCENTRALIZACIÓN Y FRAGMENTACIÓN PRODUCTIVA

A principios del s.XX, aparecieron en Estados Unidos dos paradigmas de organización productiva que comenzarían a extenderse, primero hacia Europa, y luego hacia el resto del mundo, hasta convertirse en hegemónicos: el fordismo y el taylorismo.

Explicado de forma sintética, cuando hablamos de taylorismo nos referimos a la obra del ingeniero estadounidense Frederick W. Taylor (1856-1915), y podemos definirlo como la *organización científica del trabajo*, es decir, la introducción de métodos de control administrativo por parte del empresario que permitan medir, cuantificar y comparar la productividad del trabajo en unidades de tiempo concreto con el objetivo de mejorar la productividad, por un lado, y como forma de disciplinamiento de la fuerza de trabajo, por otro<sup>1</sup>.

Lo que llamamos fordismo, por su parte, data de principios del siglo XX y se refiere a la idea de producción en cadena, situándose los operarios en un punto fijo mientras una línea de producción avanza de manera constante, atravesando los distintos puestos. Henry Ford (1863-1947) introdujo, además, la idea de un mercado (o consumo) de masas ya que, al reducir de manera radical el tiempo de producción por unidad, permitió una caída de los precios de venta y un acceso al consumo de estos bienes por parte de las masas trabajadoras, lo que acompañó de un incremento de los salarios para hacer realidad esta idea.

Aunque podemos estudiarlos de manera separada, ambos modelos de organización tienen características complementarias que, en conjunción, formaron un sistema organizacional compuesto que conocemos como fordismo-taylorismo, y que derivaría en la forma de organización productiva hegemónica hasta aproximadamente los años setenta del siglo pasado, donde comenzó un proceso de crisis y descomposición parcial que alcanza hasta nuestros días.

---

<sup>1</sup> “Es indudable que la tendencia del obrero común en todos los oficios es la de trabajar con un ritmo lento y tranquilo y que solo después de haberlo pensado y observado bien, o como resultado del ejemplo, la conciencia o la presión externa adopta un ritmo más rápido”, en Taylor, F.W. (1969), *Principios de la Administración Científica*, p.136. “Es solamente por medio de la estandarización obligada de los procedimientos, de la adopción obligada de los mejores instrumentos y de las mejores condiciones de trabajo, y de la colaboración también obligada como se puede conseguir este trabajo más rápido. Y la obligación de hacer adoptar las normas y de conseguir esta colaboración corresponde únicamente a la dirección” (Taylor, 1969: p.77). Taylor no era ajeno, en ningún caso, a la cuestión de que, a finales del s.XIX y principios del s.XX, el sistema de fábricas continuaba dependiendo profundamente del saber de oficio, de los métodos obreros de producción heredados del sistema gremial/artesanal, lo que otorgaba a los obreros demasiado poder dentro de las paredes de la fábrica y limitaba las posibilidades de incremento de la productividad y la producción de plusvalor relativo: “Lo que determina la eficacia del oficio como modo de resistencia a la intensificación del trabajo es esta simple evidencia: el conocimiento y el control de los modos operatorios industriales son (...) monopolio de la clase obrera” Coriat, B. (1993), *El taller y el cronómetro*, Siglo XXI, Madrid, “Lo que diferencia a Taylor de sus predecesores, en lo que indiscutiblemente rompe con las prácticas anteriores, es el hecho de haber constituido al oficio mismo en blanco de ataque”.

Ambos modelos organizacionales permitían combinar de manera particularmente rentable la especialización o fragmentación y la estandarización. La división del proceso productivo en fragmentos cada vez más pequeños, a su vez, reduce la cualificación necesaria para su desempeño y abarata, de esta manera, el coste de la fuerza de trabajo. De esta forma, y a través de la supresión de los tiempos muertos mediante un control exhaustivo de los tiempos y los movimientos de los operarios, permitió una radical reducción de costes de producción y favoreció un periodo de crecimiento económico sostenido. El problema es que resultaban modelos productivos excesivamente rígidos, vastos y poco flexibles, en los que la reducción del tiempo de trabajo necesario sólo era posible a través de una relativamente alta estabilidad en el empleo.

A partir de los años setenta, este modelo entró en crisis junto con la gran empresa industrial, lo que provocó el inicio de una renovación organizativa y la introducción de nuevos paradigmas como el conocido *toyotismo*. Este modelo, que pone el acento en el valor de la flexibilidad, se basa en la externalización de partes de la producción a empresas jurídicamente independientes a través de mecanismos de coordinación basados en el just-in-time, es decir, en la producción bajo demanda y a *stock cero*<sup>2</sup>. Más que a un cuestionamiento radical, asistimos a un (re)descubrimiento de vías alternativas que posibilitan el dominio del mercado mediante el despliegue de cadenas de subcontratación (Brodersen y Martínez, 2020) a partir del principio de la *fábrica mínima*, que va a ser necesariamente una fábrica flexible (Coriat, 2000).

De esta manera, la cadena de montaje que en el periodo fordista se situaba completamente dentro de la gran empresa industrial se extiende ahora a lo largo y ancho del territorio. La cadena de montaje sobre el territorio representa la lógica interpretativa que nos ayuda a entender la continua circulación de fragmentos del proceso de trabajo dividido ad infinitum (Castillo y López Calle, 2001). Se trata de redes locales de trabajo insertas en cadenas globales de valor a través de empresas multinacionales, que representan los centros de poder y organización y coordinan un proceso productivo basado en una red de subcontratación en cadena y la secuenciación justo a tiempo como patrón de coordinación entre las distintas fracciones productivas.

---

<sup>2</sup> “El método Toyota es, dice, la combinación de dos principios (que él mismo designa como los dos “pilares” sobre los que descansa el edificio). Estos pilares son, según los propios términos del maestro japonés: (1) la producción en el momento preciso, y (2) la autoactivación de la producción (Ohno, 1978-1989, p.16), en Coriat, B. (2000), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, Siglo Veintiuno editoriales, Ciudad de México. “Mientras el sistema clásico de producción planificada en serie es relativamente refractario al cambio, el sistema Toyota, por el contrario, resulta ser muy elástico; se adapta bien a las condiciones de diversificación más difíciles. Y así es porque fue concebido para ello” Además, uno de los factores más relevantes del espíritu Toyota es la eliminación del stock o existencias: “Detrás de las existencias está el sobreefectivo, el exceso de hombres empleados en relación con el nivel de la demanda solvente y efectivamente despachada (...) Así pues, primer descubrimiento de principio: partir de las existencias y de los insumos generados por la producción indica y localiza las vías y los puntos de aplicación en los que se puede obtener ganancias de productividad: eliminando las existencias también se elimina el exceso de personal y de equipo” en Coriat, B. (2000), *Pensar al revés. Trabajo y organización en la empresa japonesa*, op.cit.

En este proceso, adquiere una gran importancia la organización logística y la secuenciación de partes y componentes prácticamente en tiempo real<sup>3</sup>. La empresa matriz, por su parte, mantiene los procesos finales de ensamblaje y control final de calidad, mientras que todos los procesos de premontaje, producción de componentes y retrabajos se realizan en los eslabones previos de la cadena.

La externalización productiva en cadena, en la forma en la que se practica en sectores como el automovilístico, genera dinámicas de competencia entre las empresas proveedoras para las que, en su mayoría, la empresa matriz es su único cliente, por lo que la dependencia económica y organizativa es máxima. Además, las empresas proveedoras deben garantizarse una capacidad adaptativa suficiente a todos los niveles que les permita responder a las exigencias de su único cliente, es decir, la empresa matriz.

El problema es que, si no tienes ese tipo de medidas de flexibilidad, Ford para, por ejemplo, y si no tienes esas medidas o una serie de condiciones pactadas con los trabajadores, pues realmente, ¿qué haces con tu plantilla? Tu no te puedes organizar realmente, planificar, no puedes (...) El cliente trabaja para él, y Dios me libre hablar mal del cliente, pero principalmente piensa en su organización como fabricante muy grande que es, y los proveedores que trabajamos para él pues, bueno, tenemos que gestionarlo de tal manera que podamos adaptarnos muy rápido [E3].

La empresa-red se presenta como una estructura flexible y adaptativa que no posee directamente, sino que moviliza, un conjunto coordinado de competencias repartidas entre distintas empresas, todas ellas diferenciadas en el plano jurídico (Brodersen y Martínez, 2020). Este paradigma organizativo, consolidado ya en una multiplicidad nada desdeñable de sectores y ecosistemas productivos, tiene efectos profundos sobre las condiciones de trabajo y las posibilidades de negociación y acción de los trabajadores. Uno de los objetivos de la descentralización es sin duda el abaratamiento estratégico de la mano de obra a través de la debilitación de su capacidad de negociación (Alonso y López Calle, 2001). De esta manera, permite un equilibrio relativo entre especialización, estandarización y flexibilidad, lo que posibilita una mayor adaptabilidad junto con un abaratamiento importante de los costes y una intensificación de los procesos laborales a través de la competencia<sup>4</sup>. A través de la “deslocalización” del tejido productivo, como instrumento utilizado por el empleador para

---

<sup>3</sup> “La logística se encarga de sincronizar y optimizar la producción dispersa, agrupando los distintos fragmentos productivos en los que los procesos de producción han estallado por el territorio” Alonso, J. y López Calle, P. (2001), *Los obreros del polo*, Universidad Complutense de Madrid.

<sup>4</sup> “La posibilidad de las empresas de primer nivel de incrementar la relación coste-producción-calidad por un debilitamiento de la fuerza de trabajo, imponen a sus proveedores requisitos indispensables para formar parte de la cadena productiva (flexibilidad, plazos, calidad) que a su vez encontrará su espacio productivo allí donde exista fuerza de trabajo que permita unos márgenes suficientes como para realizar la inversión” Alonso, J. y López Calle, P. (2001), *Los obreros del Polo*, Madrid, Ediciones Complutense“.

debilitar los derechos laborales de los trabajadores, se pretende aumentar la competitividad empresarial como vector principal de la viabilidad de la empresa (Rodríguez, 2016).

La estructura de la empresa red, como una unidad productiva dividida en una enorme multiplicidad de fragmentos productivos, genera de esta manera dinámicas de presión a la baja sobre los derechos laborales y dinámicas de competencia entre las distintas empresas que forman parte de la cadena productiva. La deslocalización del tejido productivo, utilizado por el empleador con el objetivo principal de aumentar la competitividad empresarial, provoca el adelgazamiento de los derechos laborales (Rodríguez, 2018).

## 4 LA MODULARIZACIÓN DE LOS PROCESOS PRODUCTIVOS

Para comprender con precisión el alcance de las transformaciones productivas en curso, es importante conocer que la producción del automóvil ha estado caracterizada desde mediados del siglo pasado por la utilización de un sistema de plataformas. La plataforma es el soporte básico de un vehículo, que incluye el bastidor o chasis y los puntos de fijación para la suspensión trasera y delantera, la caja de la dirección y los soportes del motor (Cabanelas y Lampón, 2014). A partir de esta plataforma básica, se realiza el montaje de las distintas partes y componentes del coche hasta completar su producción final.

Tradicionalmente, los tipos de vehículos de una marca determinada se han clasificado en segmentos, es decir, tamaños, y sobre cada segmento, en modelos. Desde los años noventa y principios de la década de los 2000, la lógica de la estandarización, como mecanismo de abaratamiento, que guiaba las estrategias de rentabilidad sustentadas en las organizaciones productivas de origen toyotista, impulsó una primera modularización de las plataformas, permitiendo la fabricación de diferentes modelos de una misma marca, aunque del mismo segmento, sobre una plataforma común.

En las últimas décadas, las diferentes firmas de automóvil han continuado ahondando en esta línea estratégica hasta generar plataformas modulares, es decir, plataformas que permiten no sólo el ensamblaje de una variedad de modelos dentro de un mismo segmento (mismo tamaño), sino que posibilitan ensamblar a partir de un único tipo de plataforma modelos de diferentes segmentos (distintos tamaños) (Cabanelas y Lampón, 2014), lo que significa un paso de gigante en la estandarización de los procesos productivos actuales del automóvil, con importantes consecuencias sobre la reducción de costes, la flexibilidad en la organización de la producción y los modelos de organización del empleo presentes en el sector.

La utilización de plataformas modulares en la producción de vehículos que, como decimos, permite ensamblar y producir modelos sustancialmente diferentes a partir de una plataformas común, supone una vuelta de tuerca en la estandarización de los procesos productivos en el sector automotriz y, además, una flexibilidad máxima que obtendrán los fabricantes de automóviles a la hora de organizar la producción de sus modelos en su red internacional de plantas (Canabelas y Lampón, 2014).

Los fabricantes del sector, que son en su totalidad grandes multinacionales con presencia en una gran cantidad de países de todo el mundo, establecen sus estrategias de producción repartiendo la fabricación de los diferentes modelos entre sus diferentes plantas filiales. La planta de Almussafes de Ford, por ejemplo, fabrica únicamente los modelos Kuga, Mondeo, Galaxy, S-Max y Transit. A diferencia a otros fabricantes, Ford continúa utilizando plataformas

estándar, diferenciadas para cada segmento. Sin embargo, Ford ha declarado<sup>5</sup>, en diversas ocasiones, que se encuentra trabajando en el desarrollo de este tipo de plataformas modulares, en busca de la flexibilidad que puede aportar a la empresa desde una perspectiva global.

La consecuencia que, por el contrario, podría sentirse en las plantas que dedican sus esfuerzos únicamente a la producción de modelos del mismo segmento es la potencial remodelación de las estrategias productivas de la firma, lo que podría conducir a una reconfiguración del reparto de modelos entre las distintas plantas. La introducción y consolidación de las plataformas modulares podría redundar en un incremento de la competencia entre las distintas filiales de un mismo fabricante.

Los imperativos de competencia entre las distintas plantas de una productora generan, a su vez, estrategias que promueven la reducción de costes como vía para acceder a mejores puestos en el reparto de la producción de los modelos, lo que sin duda se hace notar en los eslabones más débiles en la larga cadena de subcontratación productiva y laboral en la que se sustenta la rentabilidad de la empresa-red. Y es que, aunque la estrategia productiva se dirime con perspectiva global, la mayor parte del empleo movilizado por una planta responde, en mayor medida, a criterios y circunstancias locales.

En el caso del polígono Rey Juan Carlos I de Almussafes (València), junto a Ford España, más del 90% de las empresas instaladas en la primera fase del polígono son proveedores de Ford, y hasta un 35% de la segunda. Otros polígonos aledaños, como el polígono Norte y L'ermita y el polígono El romaní albergan multitud de empresas que también son proveedoras directas o indirectas de Ford España. Esta red productiva genera una dependencia prácticamente absoluta de las empresas proveedoras de la empresa matriz, y las decisiones que tienen que ver con retirar la fabricación de un modelo o la llegada de un nuevo modelo tienen importantes consecuencias sobre la actividad económica y el empleo en el área de influencia de la planta. El director de Ford España en 2015 declaró que la planta generaba, entre directos e indirectos, hasta 100.000 empleos en la Comunitat Valenciana<sup>6</sup>.

Todo indica que la introducción y consolidación de las plataformas modulares significará una intensificación de la competencia intra-corporativa por la flexibilidad que aportara a la central del fabricante en cuanto a la intercambiabilidad de los modelos entre las distintas plantas (Cabanelas y Lampón, 2016), lo que a su vez redundará, con toda seguridad, en incrementos relativos de la tensión competitiva entre los fabricantes de componentes y sus proveedores, instalados regionalmente, y una traslación de riesgos y costes desde la empresa matriz y los

---

<sup>5</sup> 11/04/2018, Diario Motor.es “El nuevo Ford Focus marca el camino hacia una nueva arquitectura modular y flexible”, recuperado de: [El nuevo Ford Focus marca el camino hacia una nueva arquitectura modular y flexible - Motor.es](#) Visitado 08/05/2021.

<sup>6</sup> Agencia EFE (5 de mayo de 2015). Ford genera 100.000 empleos en la Comunitat, Diario Las provincias, recuperado de: [Ford genera 100.000 empleos en la Comunitat | Las Provincias](#).

proveedores de primer orden hacia las empresas y trabajadores de los eslabones más alejados, que representan los fragmentos productivos de menor valor añadido y los estratos más precarios del empleo movilizado por el sector<sup>7</sup>. La introducción de las plataformas modulares permite una reinversión de las economías de escala, es decir, menor coste a mayor producción, pero armonizándolas con una flexibilidad productiva y laboral sin precedentes en el sector.

---

<sup>7</sup> Un análisis de las consecuencias de la modularización de las plataformas en el sector del automóvil como estrategia de rentabilidad y sus implicaciones sobre las condiciones laborales puede verse en López Calle, P; Rísquez, M; Ruiz-Gálvez, M.E. (2019), Analysis on the effects of the modular design model of car production on working conditions: the cases of VW Navarra and PSA Vigo, Comunicación en Congreso Internacional de Economía Aplicada Asepelt2019, celebrado en la ciudad de Vigo entre el 19 y 23 de junio de 2019.



## 5 LA SEPARACIÓN ENTRE JORNADA LABORAL Y JORNADA DE TRABAJO

El andamiaje de la legislación y regulación social que podemos denominar constitución del trabajo, y que fue el núcleo normativo del Derecho del Trabajo democrático de entreguerras, del que derivó el derecho laboral posbélico, se construyó sostenido sobre la empresa capitalista, en tanto comunidad de trabajo entendida a través de la estabilidad en el largo plazo, y las organizaciones sindicales como garantía de cumplimiento y mejora de los derechos laborales recogidos constitucionalmente.

Si observamos la evolución de las relaciones laborales en las últimas décadas, podremos advertir que son justamente estos dos pilares -la forma-empresa y la organización sindical- los que se han visto más profundamente transformados en el transcurso de los acontecimientos desde el arranque del periodo neoliberal.

Durante las últimas décadas del siglo XX (y las dos primeras del siglo XXI) ha habido un consenso casi absoluto entre los sociólogos en que los movimientos obreros se hallan inmersos en una crisis profunda y general (Silver, 2003: p.13). La empresa, por su parte, concebida tradicionalmente como una estructura organizativa de fronteras relativamente bien definidas, resulta también profundamente transformada a lo largo de este proceso: empresa-red, plataformización, subcontratación y cadenas globales de valor (Riesco-Sanz, 2020)

Sin la empresa como organización a través de la cual se articulaban el conjunto de derechos laborales y las organizaciones sindicales como garantías de autotutela y vigilancia del cumplimiento de las diferentes normativas, los empresarios recuperan la capacidad de decisión arbitraria a la que el derecho del trabajo trató de poner límites. El sueño que hay, en definitiva, detrás de la fragmentación y la externalización productiva es reconvertir la relación laboral en una relación mercantil (Alonso y López, 2001). Este incremento de poder empresarial no parece que vaya dirigido exclusivamente a los trabajadores temporales, sino al conjunto de la clase asalariada (Prieto et. al, 2009).

“Los empleadores quedan así liberados del grueso de sus responsabilidades y obligaciones respecto al trabajo movilizado (alimentando el sueño de una empresa sin trabajadores; mientras que los productores- que supuestamente- independientes (muchos de ellos, en realidad, meros trabajadores sin empresa), se ven excluidos de los mecanismos de tutela y protección previstos para el trabajo asalariado (estos últimos también notablemente disminuidos en las últimas décadas) (Riesco-Sanz, 2020).”

El sector del automóvil se ha visto, naturalmente, influido por estas tendencias en la organización del empleo, y la externalización, la subcontratación y la utilización de mano de obra temporal y eventual son ya realidades perfectamente perceptibles en los modelos organizativos del empleo en el sector. En los últimos años, ha sido muy relevante el

crecimiento de las empresas de trabajo temporal (ETT) que proporcionan la respuesta más adecuada a unas necesidades de mano de obra justo a tiempo.

Estas empresas introducen un modelo de relación laboral triangular donde el empleador se divide en dos unidades empresariales independientes, permitiendo a empresas incorporar trabajadores de forma continuada a su proceso productivo sin integrarlos formalmente en su plantilla<sup>8</sup>, generando, por tanto, la flexibilidad necesaria para responder a las exigencias de un mercado altamente competitivo y una demanda tremendamente inestable.

P: ¿Crees que la producción JIT puede incentivar la contratación temporal?

R: A ver, yo sí que creo que esto puede incentivar el tema de las contrataciones temporales por lo que hablábamos. Son empresas grandes que no pueden sobredimensionar la plantilla porque eso no les da flexibilidad, porque es que esto varía mucho, varía de un día a otro, de una semana a otra, es un poco locura (...) En otro tipo de empresas, como alimentación, que sí que tienen stock, se nota mucho, hay una planificación igual mensual. Aquí esto es impensable. Desde esa perspectiva, si que puede incentivar, porque yo creo que es que no podrían sacarlo sin externalizar parte del personal [E3].

La empresa de trabajo temporal se sitúa en una posición de mediación entre la empresa usuaria y el trabajador transformando lo que sería un contrato con una jornada fija de trabajo sujeta a excepciones (...) en un contrato de disponibilidad total entre el operador y la ETT (López Calle, 2018). No se trata tanto de que la temporalidad impida la continuidad de un trabajador en la empresa durante un periodo relativamente prolongado, sino que otorga a la empresa demandante de fuerza de trabajo unilateralidad en la capacidad de extinción de la relación laboral y una garantía de disponibilidad inmediata de mano de obra.

R: Estuve dos años de manera ininterrumpida, prácticamente, y luego con periodos de un año trabajando, y parando 6 meses.

P: ¿Y en global, cuánto tiempo llevas trabajando a través de la ETT?

---

<sup>8</sup> Este tipo de dinámicas son comunes, como advertíamos en la introducción, con los procesos de plataformización de la economía y el fenómeno de los falsos autónomos. El objetivo es movilizar los recursos productivos, en forma de fuerza de trabajo, es decir, incorporarlos al proceso productivo, pero sin integrarlos formalmente en la plantilla empresarial. Supone una negación de la relación salarial, tratando de transformarla en una relación esencialmente mercantil. “*La negación de la relación salarial es un elemento central de la estrategia empresarial: bajo el pretexto de una mayor autonomía (eufemismo para eludir la relación salarial y transferir los riesgos al trabajador), el capital busca, de hecho, incrementar el control sobre el trabajo para aumentar la explotación*”, Filgueras y Antunes (2020), *Plataformas digitales, aplicaciones y regulación del trabajo en el capitalismo contemporáneo*, en ed. Riesco-Sanz (2020), *Fronteras del trabajo asalariado*, pp. 133-154, Madrid, Catarata. El fenómeno descrito por Marx como *ejército industrial de reserva*, y sus efectos, son aplicados bajo este paradigma a la totalidad de la fuerza de trabajo. “*Toda distribución de trabajo asalariado deja traslucir su no-necesidad, su carácter de costo social excesivo. Pero esta no-necesidad se manifiesta siempre como perpetuación del trabajo asalariado precario o “flexibilizado”*”, Virno, P. (2000), *Gramáticas de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*, Traficantes de sueños, Madrid, p.107.

R: Pues yo calculo que, aproximadamente, unos 5/6 años, no recuerdo exactamente, pero por ahí [E1].

(...)

R: Cuando te consolidas un poquito más, y te coges un poco en un sitio, puedes conseguir un poco más de estabilidad y ya tienes unos horarios como más fijos. Eso tampoco te garantiza que vayas a ir todos los días, porque hay veces que no hay faena o que falla la faena, y como ellos tampoco tienen ninguna obligación, pues si ese día no hay trabajo te dejan en casa y ese día evidentemente no lo cobras [E1].

Las ETT ceden mano de obra a las empresas demandantes, denominadas *usuarias*, a través de lo que se conoce como *contrato de puesta a disposición*, la modalidad legal de cesión de trabajadores en España. Los trabajadores firman, en su mayoría, contratos por obra y servicio determinado o contratos eventuales por circunstancias de producción que son las modalidades contractuales que permiten una mayor flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades concretas y cotidianas de la empresa usuaria. Desde determinadas perspectivas, la contratación temporal a través de las empresas de trabajo temporal puede anular la necesidad, prevista en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, de justificación necesaria para este tipo de contratación.<sup>9</sup>

En la práctica, estos contratos funcionan, en muchos casos, como contratos de cero horas, es decir, relaciones laborales donde no se asegura un mínimo ni de horas de trabajo ni de salario, y el salario finalmente percibido depende de las horas efectivamente trabajadas. De esta manera, se constituye un contrato formal de disponibilidad completa entre trabajador y ETT, para dar respuesta a las necesidades de las empresas usuarias, que necesitan adquirir fácilmente mano de obra en los picos altos de demanda y desprenderse de ella en los picos más bajos, manteniendo la demanda de trabajo en forma de demanda de disponibilidad permanente y consolidándose así una separación entre jornada laboral y jornada de trabajo<sup>10</sup>.

R: Desde que yo contacté con la persona a la que le pedí trabajo, que me iba a conseguir trabajo a través de la ETT, hasta que me llamaron para trabajar pasó bastante

---

<sup>9</sup> “Con ello se planteaba que los trabajadores puestos a disposición iban a ser eternos temporales ya que el legislador no se refirió (...) a la vinculación causal entre los contratos mercantil de puesta a disposición y laboral del trabajador cedido (...) Ello hizo que se interpretase que la contratación para la puesta a disposición entre ETT y empresas usuarias -que se remite a las causas de contratación temporal del 15ET- no implicaba necesariamente que la empresa usuaria tuviese que acreditar una necesidad temporal de mano de obra, por lo que cabía entender que el hecho de ser contratado para ser cedido por una ETT era suficiente causa de temporalidad”, en López Balaguer, M (2017). *Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite*, Documentación Laboral, núm. 110, Vol. II, pp.57-76.

<sup>10</sup> “La triangulación mencionada entre ETT; usuarias y trabajadores permite la separación formal entre la jornada laboral (la cesión de la capacidad de trabajo por un tiempo determinado) y la jornada de trabajo (el tiempo de trabajo efectivo). Las empresas usuarias disponen del trabajo durante todo el tiempo, pero los trabajadores, formalmente, sólo disponen del salario correspondiente a las horas de trabajo efectivo, López Calle, P (2018), *op.cit.*”

tiempo, unos 5 o 6 meses, hasta que realmente ellos tuvieron la necesidad (...) Luego, cuando ellos tenían la necesidad y lo querían, lo querían ya. Recuerdo que me llamaron por la mañana y querían que me incorporara pues esa misma tarde (...) Ellos tienen una lista de gente que esta esperando para trabajar, como todo el mundo, y si tú en ese momento no puedes o tiene que ser mañana, pues pasan a otro y te dejan para más adelante. Tienes que interrumpir lo que estés haciendo para atender su necesidad [E1].

La excepcionalidad formalmente requerida para la utilización de estas fórmulas legales de contratación de fuerza de trabajo impregna la totalidad de la relación laboral, y el trabajador debe ceder, en lugar de capacidad de trabajo, su disponibilidad para trabajar, esperando el momento del aviso como una oportunidad excepcional de trabajo, y en mayor medida cuando una negativa a acudir al trabajo cuando se es avisado puede redundar en la extinción de la relación entre ETT y trabajador. No pueden existir las horas extra allí donde todas las horas de trabajo son concebidas como excepcionales.

R: Yo empecé en turno fijo de noche. Y si no, hacías una semana de mañanas y la siguiente por la tarde. Eso no quiere decir que no te llamen de un día para otro y te digan que te tienes que quedar a hacer más horas o mañana no vengas, y eso es, pues eso, en el momento. De hecho, yo al principio, hasta que tuve algo de regularidad, si entraba a las 14 había días que sobre las 13:30 no sabía si tenía que ir a trabajar o no. Estaba esperando la llamada para ir, y dónde tenía que ir. Tienes que vivir pendiente del teléfono para saber si tienes la posibilidad de trabajar o no [E1].

Se trata, en definitiva, de ajustar lo máximo posible el número de horas trabajadas, el tiempo efectivo de trabajo, a la demanda efectiva, para optimizar el coste de la mano de obra y disminuir los tiempos muertos donde el trabajador es improductivo, o no es lo suficientemente productivo. Se flexibiliza la relación de tal manera que el trabajador sólo figura como trabajador en los momentos que fijan las necesidades productivas, y vuelve al almacén de mano de obra, representado por las ETT, a la espera de una nueva llamada que le permita acceder de nuevo a ese u otro puesto de trabajo. La jornada de trabajo, el tiempo efectivo de trabajo, se diferencia así de la jornada laboral, que es constituida por todo el tiempo, en este caso, de espera, que el trabajador ha cedido a la empresa de trabajo temporal como disponibilidad para el trabajo.

## 6 HACIA UNA SUBSUNCIÓN TOTAL DEL TRABAJO EN EL CAPITAL<sup>11</sup>

En el inédito capítulo VI del libro primero de su gran obra, *El Capital*, Karl Marx desarrolló su teoría a cerca de los dos momentos de subsunción del trabajo en el capital, desde la subsunción formal del trabajo en el capital, que identifica con la producción de plusvalor absoluto, a la subsunción real del trabajo en el capital, lo que Marx denomina propiamente el modo capitalista de producción y se corresponde con la producción de plusvalor relativo. El conjunto de procesos descritos en los puntos anteriores nos permite discutir sobre lo que algunos autores han calificado como una nueva fase en el proceso de subsunción del trabajo en el capital, que han denominado la *subsunción total del trabajo en el capital*.

La subsunción formal del trabajo en el capital opera cuando los imperativos económicos propiamente capitalistas sustituyen a otro tipo de métodos, de subordinación y hegemonía que operaban en las sociedades precapitalistas. Es decir, el proceso laboral, por ejemplo, propio del artesano medieval, se constituye ahora bajo las leyes propias de acumulación capitalistas, bajo los imperativos económicos de la obtención del beneficio y la mejora constante de la productividad del trabajo, pero el proceso laboral, *en sí y para sí*, se mantiene inalterado. Convertido el antiguo maestro artesano en capitalista, y el oficial en obrero, estos imperativos forzarán al recién constituido como capitalista a alargar lo máximo posible la jornada laboral con vistas a generar la mayor cantidad de plusvalor, en este caso, como plusvalor absoluto<sup>12</sup>.

Si en estos procesos tradicionales que han quedado bajo la dirección del capital se operan modificaciones, las mismas solo pueden ser consecuencias paulatinas de la previa subsunción de determinados procesos laborales, tradicionales, en el capital. Que el trabajo se haga más intenso o que se prolongue la duración del proceso laboral; que

---

<sup>11</sup> Seguimos aquí la exposición de la teoría de la subsunción total del trabajo en el capital expuesta en López Calle, P. (2018), *op.cit.* para su expresión a través de los contratos de puesta a disposición propios de las empresas de trabajo temporal. Este concepto, que ha sido denominado por otros autores como *subsunción de la vida en el capital* (Guattari y Negri, 1999; Hardt y Negri, 2000), nos refiere a la supresión de la separación, propia de los modelos fordista-tayloristas, entre tiempo de trabajo y tiempo de no-trabajo, de manera que la totalidad de la vida del trabajador se constituye como tiempo de trabajo, es decir, como tiempo disponible para la reproducción y autovalorización del capital. Estos autores utilizan la noción marxiana de *general intellect* para referirse a como la producción de sentido, de subjetividad, la semiótica, devienen cada vez más en factor productivo subordinado a la lógica mercantil, y actúa como materia prima destinada a la autovalorización del capital.

<sup>12</sup> “Cuando el campesino antaño independiente y que producía para sí mismo se vuelve un jornalero que trabaja para su agricultor; cuando la estructuración jerárquica característica del modo de producción corporativo se eclipsa ante la simple antítesis de un capitalista que hace trabajar para sí a los artesanos convertidos en asalariados (...) tenemos que procesos de producción determinados socialmente de otro modo se han transformado en el proceso de producción del capital” en Marx, K (2009), *El capital, Libro I, Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción, Madrid, Siglo XXI, p. 54.* “El capitalismo es el único modo de producción en el cual la forma dominante de producción se basa en la total desposesión de los productores directos, quienes son legalmente libres (no como los esclavos en cautiverio) y cuya plusvalía del trabajo se apropia por medios estrictamente ‘económicos’” Meiksins, E. (2021), *El origen del capitalismo. Una mirada a largo plazo*, Madrid, Siglo XII, p. 108.

el trabajo se vuelva más continuo y, bajo la mirada interesada del capitalista, más ordenado, etc., no altera en sí y para sí el carácter del proceso real de trabajo, del modo real de trabajo (Marx, 2009: p.56).

De esta manera, el proceso de trabajo (originado bajo condiciones sociales propiamente precapitalistas, donde la extracción de plusvalía se realizaba eminentemente a través de medios extraeconómicos como el privilegio y servidumbre) que se mantiene intacto, pasa ahora a estar subordinado a la lógica propia del modo capitalista de producción, que surge con la desposesión de los productores directos, forzados ahora a comerciar con su fuerza de trabajo a cambio de la obtención de los medios necesarios para su subsistencia. La continuidad de la relación entre el esclavo y el esclavista es tal que en ella el primero se mantiene sujeto por coerción directa. El trabajador libre, por el contrario, está obligado a mantener él mismo la relación, ya que su existencia y la de los suyos depende de que renueve continuamente la venta de su capacidad de trabajo al capitalista (Marx, 2009). Es lo que Marx denomina la subsunción formal del trabajo en el capital<sup>13</sup>.

La subsunción formal del trabajo en el capital es el sustrato, *condición y premisa*, de la subsunción real del trabajo en el capital, lo que Marx denominará el genuino modo de producción capitalista.

Sobre esta base [la de la subsunción formal], empero, se alza un modo de producción no sólo tecnológicamente específico que metamorfosea la naturaleza real del proceso de trabajo y sus condiciones reales: el modo capitalista de producción. Tan sólo cuando éste entra en escena se opera la subsunción real del trabajo en el capital (Marx, 2009: p.72).

---

<sup>13</sup> “No son un mero comprador y un mero vendedor los que se contraponen, sino el capitalista y el obrero, que en el proceso de circulación, en el mercado, se enfrentan en cuanto comprador y vendedor. Su relación como capitalista y obrero es la premisa para su relación como comprador y vendedor” Marx, K. (2009), *op.cit.* p.49. “La relación puramente monetaria entre el que se apropia el plusvalor y el que lo suministra: en la medida en que surge la subordinación, la misma deriva del contenido determinado de la venta, no de una subordinación, precedente a la misma, merced a la cual el productor -debido a circunstancias políticas, etc.- estuviera puesto en otra relación que la monetaria (relación entre poseedor de mercancía y poseedor de mercancía) respecto al explotador de su trabajo. Solamente en su condición de poseedor de las condiciones de trabajo es como, en este caso, el comprador hace que el vendedor caiga bajo su dependencia económica; no existe ninguna relación política, fijada socialmente, de hegemonía y subordinación Marx, K (2009), *op.cit.*, p.61. La subordinación propia del modo de producción capitalista, en la que se expresa la subsunción formal de la fuerza de trabajo en el capital, no deriva de regímenes de subordinación y servidumbre de carácter político, sino que deriva del propio contenido de la venta de fuerza de trabajo, es decir, surge a partir de la desposesión del productor directo de las condiciones de trabajo y medios de producción, y la extracción de plusvalor se ejerce en base a una dependencia económica, que deriva justamente de esta relación social de desposesión. “Sus condiciones objetivas de trabajo (medios de producción) y condiciones subjetivas de trabajo (medios de subsistencia) se le enfrentan como capital, como monopolizadas por el adquirente de su capacidad de trabajo. Cuanto más plenamente se le enfrentan esas condiciones de trabajo como propiedad ajena, tanto más plena y formalmente se establece la relación entre capital y trabajo asalariado Marx, K. (2009), *op.cit.*, p.61.

Es con la transformación radical del proceso inmediato de producción como, a través de la introducción de la maquinaria, de la aplicación de la ciencia y la matemática y la innovación organizacional como fuerzas productivas del capital, el capitalista trata de reducir el tiempo de producción socialmente necesario con el objetivo de acrecentar el plusvalor obtenido a través de la producción de plusvalor relativo<sup>14</sup>. Marx entiende que este tipo de producción de plusvalor se expresará en todo su esplendor a través del desarrollo del sistema de fábricas y la consolidación de la gran fábrica industrial, que permite operar esta serie de transformaciones sustantivas del proceso de trabajo con el objetivo de mejorar la productividad del trabajo y reducir el trabajo socialmente necesario.

La forma absoluta de producción de plusvalía, que corresponde a la subsunción formal, se presenta entonces como la premisa, la base necesaria para poder desarrollar la producción de plusvalor relativo y consolidar la subsunción real del trabajo en el capital. El conjunto de mecanismos de reorganización productiva que hemos estudiado en los anteriores puntos, y que culminan en la introducción de fórmulas contractuales como las descritas en el caso de las empresas de trabajo temporal, tienen por objeto un acrecentamiento de la producción de plusvalor relativo a través de una disminución de costes laborales, es decir, una reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario. Ahora bien, la forma concreta en que se realiza supone una subsunción real del trabajo en el capital caracterizada por una combinación explícita de flexibilidad y disponibilidad que, como decimos, y por ejemplo, sostiene López Calle (2018), podríamos calificar de inéditas en la historia del modo de producir capitalista y se diferencian de otras fórmulas empleadas históricamente por el capital para mejorar la productividad del trabajo como las colonias industriales, el modelo taylorista o el trabajo a destajo donde la disponibilidad total se compensaba con una alta estabilidad o la flexibilidad adolecía de la carencia de la disponibilidad necesaria para su desarrollo<sup>15</sup>.

En el caso actual, propio de las relaciones triangulares entre empresa de trabajo temporal, trabajador y empresa usuaria, se consolida una forma de producción de plusvalor relativo sustentada en una combinación de alta flexibilidad, es decir, una alta arrelacionalidad contractual, con una disponibilidad inmediata permanente. Como advertíamos previamente, el

---

<sup>14</sup> “La mistificación implícita en la relación capitalista en general, se desarrolla ahora mucho más de lo que se había y se hubiera podido desarrollar en el caso de la subsunción puramente formal del trabajo en el capital (...) Del mismo modo que se puede considerar la producción de plusvalía absoluta como expresión material de la subsunción formal del trabajo en el capital, la producción de la plusvalía relativa puédesse estimar como la de la subsunción real del trabajo en el capital” Marx, K (2009), *op.cit.*, p.60.

<sup>15</sup> “Históricamente, bajo formas altamente relacionales de articulación de la relación laboral, como por ejemplo el caso límite de las Colonias industriales, se conseguían elevados índices de productividad mediante una alta disponibilidad (...) y un elevado control del tiempo de no trabajo, pero a costa de tener que asegurar una alta estabilidad en el empleo (...) En el polo opuesto, bajo fórmulas laborales altamente arrelacionales (...) como el contrato a destajo, la gran flexibilidad que supone la conversión formal del contrato de trabajo en un contrato mercantil (recurriendo a mercados externos), permite un alto grado de intensificación del trabajo por autoexplotación, y con él incrementos de plusvalor absoluto, pero a costa de una gran incertidumbre en la disponibilidad de trabajo en el momento necesario” López Calle (2018), *Marx en el Randstad... op.cit.*, p.503.

contrato que se constituye entre trabajador y empresa de trabajo temporal es un contrato de disponibilidad, por lo que la totalidad del tiempo de no-trabajo, el tiempo que podemos denominar *de espera para el trabajo*, se subordina a las necesidades del proceso productivo. El contrato de cero horas implica que, para poder obtener un salario suficiente para garantizar su subsistencia, el trabajador deba, no sólo trabajar efectivamente, es decir, enajenar su capacidad de trabajo por un tiempo determinado a cambio de un salario, sino subordinar la totalidad de su tiempo de vida y organizarlo de tal manera que se encuentre disponible de forma permanente para el trabajo. En conclusión, este sistema de explotación suspende a los empleados en una suerte de *stand by* en el que su tiempo de vida no puede ser llenado más que como trabajo o como espera para el trabajo (López Calle, 2018).

Es en este sentido en el que podemos hablar de una *subsunción total del trabajo en el capital*, o como mínimo, de una forma altamente perfeccionada de subsunción real en términos marxianos. El tiempo de trabajo coloniza la totalidad del tiempo de no-trabajo ya que la relación económica de subordinación y hegemonía que surge como propia de la subsunción formal del trabajo en el capital condiciona ahora la totalidad de la vida, que se ve transformada como forma de producción de plusvalor relativo. El capitalista, que consume la capacidad de trabajo, y por tanto la vigila y la dirige<sup>16</sup>, tiene capacidad a través de esta serie de transformaciones productivas, organizacionales y jurídicas, para acceder al control total de la fuerza en el trabajo y su vida más allá del propio proceso inmediato de producción. La vida al completo se subsume en el capital.

---

<sup>16</sup> “En el proceso de producción mismo (...) se desarrolla una relación económica de hegemonía y subordinación, puesto que es el capitalista quien consume la capacidad de trabajo, y por tanto la vigila y dirige” Marx, K. (2009), op.cit., p.61.



## 7 A MODO DE CONCLUSIÓN: REFLEXIONES FINALES

Como hemos visto, el presente análisis se encuadra en el marco de un importante número de investigaciones que han estudiado la gran cantidad de procesos de transformación en los modelos productivos y laborales a nivel mundial y, en concreto, sobre el sector del automóvil y el conjunto de recursos que trabajan directa o indirectamente para este sector industrial.

A nivel laboral, la ofensiva (re)mercantilizadora de la fuerza de trabajo ha cortocircuitado los mecanismos de protección y garantía derivados de los estados del bienestar y han colocado a las fuerzas sindicales y movimientos sociales en una posición de vulnerabilidad que les impide responder, o tratar de contrarrestar, en los términos que legó la lucha obrera de los siglos XIX y XX. Por el contrario, decía Marco Revelli (1996), la innovación organizativa a experimentar no podrá asumir, en exclusiva, un solo ámbito. No podrá emplazarse solamente en el terreno de la fábrica, ni sólo en el terreno social, sino que deberá intentarlo en un terreno intermedio: en el umbral entre producción y reproducción. La subsunción total del trabajo en el capital implica, como hemos comentado, una subordinación total de la vida, del tiempo de producción y el tiempo de no-producción (ahora devenido productivo), a la lógica del capital, por lo que la respuesta debería construirse comprendiendo estos factores y actuando en consecuencia.

Esto nos permite reflexionar sobre las estrategias presentes y futuras de actuación sindical, cuyos trazos ya comienzan a verse en algunos casos, y que deberán definir acciones y formas de organización que rebasen el centro de trabajo como sede donde empieza y acaba la protesta y construyan redes sindicales asentadas en el territorio que pongan en el centro de la estrategia la defensa de, por decirlo con Amaia Pérez Orozco (2014), una vida que merezca la pena ser vivida. El capital ha adquirido, a través de los complejos procesos que hemos tratado de describir en los puntos precedentes, la destreza de desactivar la protesta económica, unido a su capacidad para administrar coercitivamente sus decisiones de inversión (Luque y González, 2017), lo que nos obliga a repensar y adaptar las estrategias organizativas de respuesta a las características que han ido adquiriendo los modelos productivos y que responden, como hemos visto, a estrategias de rentabilidad en un mundo competitivamente globalizado.

Los objetivos de estandarización, abaratamiento e intensificación de la fuerza de trabajo que son resultado, en el sector estudiado, de la imbricación histórica entre las innovaciones organizativas, reflejadas en la empresa-red y la descentralización productiva; las innovaciones en los procesos de producción y la apuesta por la introducción de plataformas modulares y la rearticulación jurídico-contractual que hemos descrito, han producido dinámicas de (re)mercantilización creciente de la fuerza de trabajo y la vida social e imponen, sobre las organizaciones sindicales y movimientos sociales, la necesidad de responder y adaptarse a las particularidades organizativas, productivas y jurídicas que los modelos productivos actuales han impuesto.

## 8 TABLA DE ENTREVISTAS

Entrevista 1: Trabajador del sector del automóvil a través de ETT

Entrevista 2: Director de recursos humanos de empresa proveedora de Ford España

Entrevista 3: Business Account Manager ETT

## 9 BIBLIOGRAFÍA

Baglioni, G. (1990). *Las relaciones laborales en Europa en el decenio 1980-1990*. En Baglioni, G. y Crouch, C. (Ed.). *Las relaciones laborales en Europa. El desafío de la flexibilidad*, Ministerio de trabajo y seguridad social, pp.21-67.

Brodersen, M. y Martínez, E. (2020), De la empresa-red a la economía de plataforma: la negociación colectiva ante las transformaciones del empleo. En Riesco-Sanz, A. (Ed.), *Fronteras del trabajo asalariado*, Catarata, pp. 185-208.

Cabanelas, P. y Lampón, J. (2014). *La estrategia de las plataformas modulares. ¿Una nueva revolución en la organización de la producción en el sector del automóvil?*, *Universia Business Review*, 2º trimestre, pp.14-31.

Castillo, J.J. y López Calle, P. (2001), *Los obreros del Polo*, Madrid, Ediciones Complutense.

Coriat, B. (1993), *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*, Madrid, Siglo XXI.

- (2000), *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*, Ciudad de México, Siglo XXI.

De Stefano, V. (2017). *Labour is not a technology. Reasserting the declaration of philadelphia in times of platform-work and gig-economy*, *lusLabor*, nº2, pp. 2-16.

Filgueras, V. y Antunes, R. (2020). Plataformas digitales, aplicaciones y regulación del trabajo en el capitalismo contemporáneo. En Riesco-Sanz, A. (Ed.). *Fronteras del trabajo asalariado*, Madrid, Catarata, pp.133-154.

González, S. y Luque, D. (2017). Declive de las huelgas y cambios en el repertorio de protesta en España. *Arxius de sociologia*, Nº 36-37, pp. 97-109.

López Balaguer, M (2017). *Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite*, *Documentación Laboral*, núm. 110, Vol. II, pp.57-76.

López Calle, P. (2018). *Marx en el Randstad (dos siglos después)*, Sociología histórica, nº 9, pp. 478-506.

López Calle, P; Rísquez, M; Ruiz-Gálvez, M.E. (2019), Analysis on the effects of the modular design model of car production on working conditions: the cases of VW Navarra and PSA Vigo, Comunicación en Congreso Internacional de Economía Aplicada Asepelt2019, celebrado en la ciudad de Vigo entre el 19 y 23 de junio de 2019.

Marx, K. (2009), El capital. Libro I. Capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción, Ciudad de México, Siglo XXI.

Meiksins, E. (2021), *El origen del capitalismo. Una mirada a largo plazo*, Madrid, Siglo XII.

Negri, A. y Guattari, F. (1999). Las verdades nómadas & General Intellect, poder constituyente, comunismo, Madrid, Ediciones Akal S.A.

Negri, A. y Hardt, M. (2000), Imperio, Massachussets, Harvard University Press. Disponible en: [Libro Imperio \(wordpress.com\)](http://libroimperio.wordpress.com).

Pérez Orozco, A. (2014), Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida, Madrid, Traficantes de sueños.

Prieto, C. et al. (2009) [La calidad del empleo en España. Una aproximación teórica y empírica](#). Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 209-244.

Revelli, M. (1996). Ocho tesis sobre el posfordismo. Le due destre, Torino, Bollati Boringhieri. Traducción al español disponible en: <https://www.nodo50.org/codoacodo/mayo/revelli.htm>

Riesco-Sanz, A. (2020). *Fronteras del trabajo asalariado y nuevas formas de empleo*. En Riesco-Sanz, A. (Ed.). *Fronteras del trabajo asalariado*, Madrid, Catarata.

Rodríguez, E. (2018). Las consecuencias de la descentralización productiva sobre el concepto de trabajador. En López Balaguer, M. (Ed.). *Descentralización productiva y transformación del derecho del trabajo* (pp. 441-453), Valencia, Tirant lo Blanch.

- (2016). La dimensión organizativa empresarial como factor condicionante en el ejercicio de los derechos laborales, Documentación Laboral, núm. 107, pp.47-73.

Rodríguez-Piñero, M. (2019). *Todos eran mis hijos: el Derecho del Trabajo y las nuevas formas de empleo*, Derecho & Sociedad, núm. 53, pp.185-205.

Silver, J. (2005). Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870, Madrid, Ediciones Akal, S. A.

Srnicek, N. (2018). Capitalismo de plataformas, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Caja Negra

Taylor, F. (1969), Principios de la administración científica.

Vega Ruiz, M. (2016). *Los nuevos paradigmas en la relación de trabajo: el dilema humanización, flexibilidad y producción. El futuro del trabajo*, OIT.

- (2017). *El futuro del trabajo: ¿revolución industrial y tecnológica o crisis del estado social?*, OIT.

Virno, P. (2000) Gramáticas de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas, Madrid, Traficantes de Sueños.