

## Resistencias y organización sindical en Telepizza. Una respuesta de clase a la precarización del trabajo y a la “desestructuración de la clase obrera”

Elías Roiz Ceballos<sup>1</sup>

Recibido: 30-11-2021 / Aceptado: 10-3-2022

**Resumen.** Este artículo es una aproximación al desarrollo de resistencias y a la renovación de la organización sindical que realizan los trabajadores precarios. Para ello hemos realizado un estudio de caso de cuatro plantillas de Telepizza mediante trabajo de campo, observación y entrevistas. Los objetivos son varios. Primero, identificar la relación dialéctica entre el control que impone la dirección y las resistencias individuales y colectivas que protagonizan los trabajadores a lo largo del proceso productivo. Segundo, dar cuenta de las posibilidades y los obstáculos a la organización colectiva a través del estudio de la primera huelga estatal de Telepizza en 2019. Entre los resultados destacaremos la importancia de la política de la sección sindical para entender el éxito de la huelga de 2019. La burocratización de las direcciones de los sindicatos será uno de los principales obstáculos que tendrán que enfrentar los trabajadores en el seno de sus propias organizaciones de clase.

**Palabras clave:** Huelga, Precariedad laboral, Resistencias, Dispositivos, Lucha de clases.

### [en] Resistance and tradeunionism in Telepizza. A class response to work precariousness and the “destructuring of the working class”

**Abstract.** This article is an approach to the development of resistance and tradeunionism renewal. In order to do this we have carried out a case study of four Telepizza templates through fieldwork, observation and interviews. We have several objectives. First, to identify the dialectical relationship between control and individual and collective resistances that workers carry out throughout the production process. Second, to show the possibilities and obstacles to collective organization. At this point we are going to study the first Telepizza state strike in 2019. In conclusion we will highlight the importance of the union section's policy to understand the success of 2019 strike. Bureaucratization of union leaderships will be one of the main obstacles that workers will have to face within their own class organizations.

**Keywords:** Strike, Work precariousness, Resistance, Dispositives, Class struggle.

**Sumario:** 1. Introducción. 2. Cómo se ha llevado a cabo esta investigación. 3. Un problema epistemológico. 4. Algunos aspectos de las condiciones de trabajo. 5. “Buen rollo” y “cachondeo”: el grupo informal. 6. ¿Unos dispositivos infructuosos? Resistencias, un proceso dialéctico. 7. El conflicto recobrado: la huelga de 2019. 8. Conclusiones. 9. Fuentes consultadas.

**Cómo citar:** Roiz Ceballos, E. (2022). Resistencias y organización sindical en Telepizza. Una respuesta de clase a la precarización del trabajo y a la “desestructuración de la clase obrera”. *Sociología del Trabajo*, 100, 131-145.

### 1. Introducción

Lejos de todo determinismo es sobre la base de la derrota de importantes procesos de lucha obrera en los 60 y 70 que pudo tener lugar la ofensiva neoliberal a partir de los 80-90 (Katz, 2000). Todo un proceso que en el Estado español ha dado lugar al tránsito de un modelo de “vía baja” (Ibáñez y López-Calle, 2013:76), caracterizado por toda una serie de transformaciones productivas que tienen expresión en la proliferación de formas de empleo atípicas (Riesco-Sanz, 2020), nuevas formas de organización del trabajo, y situaciones denominadas de “precariedad laboral” (De Castro, 2019), entre otras. En un contexto de retroceso de la densidad sindical y de la actividad huelguística (Tébar-Hurtado,

<sup>1</sup> Universidad Complutense de Madrid. Correo electrónico: [eliasroi@ucm.es](mailto:eliasroi@ucm.es)

2020), como afirma Sainsaulieu, “la conflictividad laboral ha sido especialmente infravalorada” entre los años 1980 y 2000 (2017:6), algo que destacan otros sociólogos como Bouquín (2008) y Calderón et al. (2016).

Este artículo es una aproximación, precisamente, al surgimiento de nuevas resistencias y a la renovación de la organización sindical que realizan los trabajadores precarios ante los procesos de intensificación y deterioro de sus condiciones laborales. El trabajo es parte del TFM del autor y de una investigación no finalizada, y trata de seguir el ejemplo de distintas investigaciones cualitativas como las realizadas, en contextos distintos al modelo productivo español, por Bouquin (2008), Bérout y Bouffartigue (2009), Bouffartigue y Busso (2010), Calderón et al. (2016), Duhalde, Picchetti y Ventrici (2016), Collectif du 9 août (2017), Montes Cató (2017), y Soria (2018), entre otras. Este trabajo se debe contextualizar, asimismo, como una aportación a la comprensión de las características del nuevo teatro de operaciones en el que se desarrollarán y desarrollan las batallas de clase en el siglo XXI.

Para ello hemos realizado un estudio de caso –mediante trabajo de campo, observación participante y entrevistas–, de los trabajadores y trabajadoras de Telepizza y su sección sindical de CGT en Zaragoza. El caso es buenamente representativo de lo que se consideran “trabajos precarios”, uno de los sectores que más sufre esta “desestructuración de la clase obrera” (Bilbao, 1993) que en este trabajo nos ocupa. El caso estudiado es por esto mismo representativo de otros trabajos de hostelería y, por tanto, generalizable. Nuestra hipótesis de partida es que la precariedad, las transformaciones en la organización del trabajo, y la propaganda ideológica (managerial, etc.) que las acompañan, dificultan la organización de los trabajadores, pero no la impiden, debido a que no acaban con la “determinación social específica” que caracteriza a las relaciones de clase: la necesidad constante de vender su fuerza de trabajo para poder vivir, la supeditación despótica del trabajo al capital y la explotación que produce plusvalía.

Las posiciones estructurales de los trabajadores precarios en el proceso productivo constituyen, de este modo, relaciones sociales de explotación, conflictivas, que pueden expresarse organizativamente, y que de forma aislada se han ido expresando en distintos conflictos de clase que requieren ser estudiados en su especificidad. Los motivos de la elección de los trabajadores de Telepizza son precisos: en primer lugar, Telepizza es una de las empresas de comida rápida pioneras en el Estado español, fundada en 1987, con convenio propio desde 1994, tiendas franquiciadas (especialmente desde 2019), elevada rotación de sus trabajadores, descualificación y bajos salarios. En segundo lugar, los jóvenes trabajadores de Telepizza han estado en el último tiempo a la vanguardia de importantes procesos de lucha de clases que apenas han sido estudiadas. La primera huelga estatal de Telepizza que aquí estudiamos, en 2019, contra el impago del SMI y contra la franquiciación de las tiendas, es tan solo una de ellas. También participaron en la huelga general de 2010, realizaron un importante paro en 2014, pararon también la producción al comenzar la pandemia y organizaron varias huelgas aisladas en 2020.

El artículo se estructura de la siguiente manera. En primer lugar, comenzaremos retomando algunas discusiones teóricas en torno al estudio de las resistencias y la organización sindical de los trabajadores. Cuestionaremos los planteamientos del “fin de la historia” en el mundo del trabajo, esto es, del fin de la clase trabajadora como sujeto político y de la propia lucha de clases. No todo está en calma en el frente de trabajo (Ackroyd y Thompson, 2007), las relaciones de explotación consustanciales al modo de producción capitalista se materializan cotidianamente a lo largo del proceso productivo, a pesar del incremento de la intensificación del trabajo y de los procesos de disciplinamiento de la fuerza de trabajo que acompañaron a la ofensiva neoliberal. Sostenemos aquí que la relación entre el control que ejerce el capital en el proceso de trabajo y la articulación de resistencias por parte de los trabajadores debe ser entendida de forma dialéctica. Buena parte de estas resistencias no excluyen el enfrentamiento con la empresa, sino que son parte de un mismo continuum de formas de resistencia clasistas, que van desde la pequeña resistencia individual del repartidor aislado, hasta la huelga del conjunto de la plantilla, presentando, eso sí, distintas repercusiones y capacidad transformadora. Con este último planteamiento nos opondremos también a la tesis posmoderna de una resistencia omnipresente, desconectada de las bases materiales del obrero colectivo y sin capacidad de conexión con las formas “clásicas” de lucha sindical y partidaria.

En segundo lugar, el artículo continuará su derrotero planteando una sucinta descripción de las condiciones de trabajo en Telepizza, para a partir del proceso productivo ahondar en las diferentes resistencias y antagonismos de los grupos de trabajadores frente a los encargados y jefes de tienda. En el tercer y cuarto apartados veremos cómo, tanto individualmente, como a través del grupo informal y de la sección sindical, los trabajadores ofrecerán multitud de resistencias... el cachondeo, el escamoteo, los discretos boicots a los cronómetros, los cambios de turno y de puesto... son algunas de ellas.

En último lugar abordaremos el proceso de organización en forma sindical de los trabajadores a través del testimonio de un delegado de CGT. La desobediencia, la autonomía del grupo de trabajo o el boicot a los dispositivos, no excluyen el que los trabajadores desarrollen una determinada conciencia de clase o que se organicen en el sindicato para enfrentarse a la empresa y arrancarle conquistas, planteando, en algunos casos, una visión superadora del capitalismo. En la lucha los intereses que defienden llegan a ser intereses de clase y la lucha de clase contra clase es una lucha política (Marx, 1984). El testimonio “en bruto”<sup>2</sup> de este delegado nos permitirá entender cómo se desenvuelven estos elementos durante el proceso huelguístico y nos permiten realizar una aproximación a la lucha de clases franca

<sup>2</sup> Para la elaboración de este artículo dicho testimonio ha tenido que ser “recortado”. Este trabajo forma parte de un TFM: “Resistencias en Telepizza. TFM del Máster en Estudios Avanzados en Trabajo y Empleo”, por Elías Roiz Ceballos y tutorizado por Pablo López Calle, donde se puede encontrar buena parte del material y los debates que aquí tienen que ser abordados sintéticamente.

y abierta que se libra en estos momentos en los trabajos signados por la precariedad laboral. El artículo cierra con unas conclusiones que, esperemos, sirvan para abrir viejos debates e iniciar otros nuevos<sup>3</sup>.

## 2. Cómo se ha llevado a cabo esta investigación

Para realizar esta investigación he partido de los testimonios de diez trabajadores y trabajadoras de Telepizza de distintas tiendas (ver Tabla 1). La muestra de trabajadores se ha recogido entre cuatro tiendas distintas: una de las tiendas está en Astillero, Cantabria, donde no ha habido ninguna huelga desde su apertura, y donde no hay sindicato ni tradición sindical ninguna (Tienda 2). Otra tienda se encuentra en un barrio del centro de Zaragoza, en la que se encuentran varios delegados sindicales de una sección sindical de CGT, los cuales convocaron y organizaron la huelga en la ciudad en el 2019, esta tienda es, asimismo, una de las que emana buena parte de la actividad sindical en Telepizza-Zaragoza (Tienda 3); complementamos el estudio de este local con otra tienda del centro de Zaragoza, en la cual se encuentra otro delegado sindical de CGT (Tienda 4). Por último, también hemos tomado la muestra de una tienda de un barrio de Zaragoza en la cual no hay tradición sindical ni sindicato, pero que se ve influenciada por la actividad sindical del resto de tiendas de la ciudad (Tienda 1).

Tabla 1<sup>4</sup>  
Perfiles de las personas entrevistadas

		Género	Experiencia laboral y/o <i>militancia</i>	Formación	Edad		
REPARTIDORES <sup>5</sup>	E1	Hombre	No es su primer trabajo, tres años <sup>6</sup> . Único empleo.	Est <sup>7</sup> . grado universitario	20	TIENDA 1 Zaragoza (Aragón)	Grupo informal de amigos
	E2	Hombre	No es su primer trabajo, año y medio. Único empleo.	Sin estudios superiores	21		
	E3	Hombre	No es su primer trabajo, dos años. Único empleo.	Grado superior	21		
	E4	Hombre	Su primer trabajo, tres meses. Único empleo.	Sin estudios superiores.	20	TIENDA 2 Astillero (Cantabria)	Sin tradición sindical
AUX. COCINA	E5	Mujer	No es su primer trabajo, año y medio. Pluriempleada.	Est. grado universitario	21	TIENDA 2 Astillero (Cantabria)	Sin tradición sindical
	E6	Hombre	No es su primer trabajo, dos meses. Pluriempleado.	2º año de grado universitario	20		
	E7	Hombre	Primer trabajo, cuatro años.	Sin estudios superiores	23	TIENDA 3 Zaragoza (Aragón)	Sección sindical
	E8	Mujer	No es su primer trabajo, cuatro años.	Estudiando un grado superior	23		
DEL. SINDICALES	E9	Hombre	No es su primer trabajo, doce años. Pluriempleado. <i>Delegado sindical CGT-Telepizza.</i>	Graduado universitario	30	TIENDA 4 Zaragoza Zgz.	Sección sindical
	E10	Hombre	No es su primer trabajo, cuatro años. Pluriempleado. <i>Delegado sindical CGT-Telepizza.</i>	Estudiando un grado superior	23		

En el proceso de construcción del problema sociológico durante la investigación se ha partido del problema social, o más bien de los problemas sociales, que los propios trabajadores y trabajadoras planteaban en las entrevistas. De la Tienda 2 he realizado entrevistas semiestructuradas, en profundidad, a tres trabajadores: un auxiliar de cocina, una auxiliar de cocina y un repartidor. Es también en esta tienda dónde he realizado observación etnográfica, contrastando, en la medida de lo posible, las observaciones de los trabajadores durante las entrevistas. En la Tienda 3 he realizado tres entrevistas, una de ella a un auxiliar de cocina, otra a una auxiliar de cocina, ambos no están afiliados al sindicato, y una de ellas a un delegado de la sección sindical de CGT-Telepizza. En la Tienda 4 he hecho una entrevista a un delegado sindical de esta misma sección. En la Tienda 1 he hecho tres entrevistas a tres repartidores. Todo esto me ha permitido comparar entre los auxiliares de cocina y repartidores, comparar también entre hombres y mujeres, así como comparar la realidad entre tres tipos de tienda: la tienda con sindicato, la tienda sin ningún tipo

<sup>3</sup> Se invita a los lectores a escribir al autor con críticas y sugerencias.

<sup>4</sup> Elaboración propia

<sup>5</sup> Prácticamente la totalidad de los repartidores contratados por Telepizza son varones.

<sup>6</sup> Tiempo en la empresa en el momento de realizar la entrevista.

<sup>7</sup> Estudiante.

de actividad sindical y, entre estos dos tipos, la tienda sin sindicato pero que se ve influida por la actividad sindical de tiendas de su misma ciudad.

Todo este trabajo de campo se ha contrastado con visitas a la tienda de Telepizza situada en Cantabria, que han permitido contrastar una pequeña parte del ambiente laboral en el campo y de la forma en que se organiza el proceso productivo. También se ha realizado una labor de documentación con noticias de periódicos sobre Telepizza y los distintos conflictos laborales, huelgas, etc. que han tenido lugar en el último tiempo. He consultado los distintos convenios de Telepizza desde el año 1994.

Tabla 2<sup>8</sup>  
Listado de lugares de observación

	Fecha/Lugar	Puestos	Situación de observación
<b>O1</b>	01/05/2021 Madrid (Madrid)	Manifestación 1º Mayo	Observación participante en la manifestación convocada por varios sindicatos entre ellos CGT, bajo el rótulo “un 1 de mayo interseccional y de clase”. A esta manifestación asistieron algunas de las personas entrevistadas dentro del cortejo de la “Red de Trabajadores Precarios”. Realicé una entrevista al acabar la manifestación.
<b>O2</b>	07/07/2021 Astillero (Cantabria)	Telepizza. Repartidores	Observación desde la zona reservada a los clientes en esta tienda. Atención especial a los trabajadores del puesto de repartidores, interacciones entre trabajadores, ritmo de trabajo y tiempo de duración de los repartos.
<b>O3</b>	14/07/2021 Nueva Montaña (Cantabria)	Telepizza At. cliente, auxiliares de cocina	Breves observaciones desde la zona reservada a la atención de los clientes en la tienda. Presté especial atención a cómo se organiza, precisamente, la atención al cliente, esto es, la solicitud y entrega de pedidos en la caja. Desde esta tienda de Telepizza se puede observar el proceso de cocina desde fuera a través del escaparate.
<b>O4</b>	26/07/2021 Astillero (Cantabria)	Telepizza At. cliente, auxiliares, repartidores y encargados.	Breve observación de los cambios de turno de los trabajadores, de la interacción entre repartidores y auxiliares, y de la relación con los encargados.

### 3. Un problema epistemológico

La ofensiva del capital desde los años 80-90 ha impulsado un conjunto de transformaciones en aras de incrementar la intensidad del trabajo que conducen al incremento de la precariedad de la fuerza de trabajo. La fuerza de este argumento es que pone el peso de las transformaciones económicas desde entonces en la particular correlación de fuerzas del capital y el trabajo en el terreno de la lucha de clases. Frente a todos aquellos que explican la reducción de los empleos manufactureros debido a los cambios técnicos-tecnológicos Moody afirma que “una explicación más probable (...) se encuentra en el aumento de productividad [intensificación] extraída después de 1980 por la introducción de métodos de producción ajustada, nuevas tecnologías y la contraofensiva acelerada del capital contra el trabajo, una explicación basada en el conflicto de clases en sí” (Moody, 2017: 17-18). Para el caso español es que diversos autores han destacado la predominancia de un modelo de “vía baja”, esto es, basado en estrategias de rentabilidad centradas en la extracción de plusvalor absoluto (Ibáñez y López, 2013, p.76), es decir, basado en la intensificación del trabajo. Es en este contexto en el que se sitúa nuestro estudio de caso.

Tenemos que tener en cuenta, como ya apuntaron previamente autores como Braverman (1974), que las transformaciones en el proceso productivo no están motivadas tan solo por principios organizativos y técnicos, sino por cuestiones de control y poder de clase. Una de las claves para entender el proceso de valorización es precisamente la forma en que los capitalistas tratan de controlar al máximo la manera en que se ejerce la fuerza de trabajo del obrero tratando de “reducir a los trabajadores a un factor del proceso de producción más manipulable” (Smith, 1995: 5). Las transformaciones productivas en los 80 incluyen también “el objetivo capitalista de recuperar el dominio pleno del proceso de trabajo, desafiado por las grandes rebeliones obreras de los años sesenta y setenta” (Katz, 2000: 174). La derrota previa de las organizaciones de trabajadores a finales de siglo fue condición sine qua non del neoliberalismo.

La intensificación y precarización del trabajo ha estado acompañada, por lo tanto, de nuevas formas de organización del trabajo, reforzadas a través de técnicas disciplinarias y procesos de socialización laboral (Revilla y Tovar, 2011). Precisamente la intensificación del control y el retroceso de la acción colectiva desde los 80 ha motivado la predominancia del estudio unilateral de los determinantes estructurales en los centros de trabajo, así como de la tendencia a constatar el

<sup>8</sup> Elaboración propia.

<sup>9</sup> Traducción propia.

retroceso del movimiento obrero y a plantear incluso la desaparición de la clase obrera. Buena parte de la investigación sociológica que pone hincapié en la disciplina y el control, como plantea Beatriz Soria (2018) en el caso de Durand (2011) adolece de “falta de historización y apela a la retórica de que estas formas llegaron para instalarse eternamente, es decir, no parte más que de asimilar que algunas de las tendencias actuales responden a una ofensiva del capital y a una derrota histórica de las organizaciones de trabajadores” (Soria, 2018: 192).

Burawoy (1989) contestará a aquellos que entienden las organizaciones empresariales como poseedoras de un poder omnipotente para controlar a los trabajadores, planteando la necesidad del capital de “fabricar el consentimiento” entre los asalariados. El propio Braverman se limitó a estudiar a la clase obrera “como una clase en sí misma, no como una clase para sí” (Braverman, 1980: 40). Burawoy nos indicará las técnicas empleadas por la patronal para tratar de lograr que los trabajadores se identifiquen con los objetivos de la empresa, entre ellas el desarrollo de un mercado de trabajo interno y la integración de los trabajadores mediante la negociación colectiva. La ofensiva del capital en los 80 se deberá a que “al atomizar a los trabajadores –forjando ciudadanos industriales– y al ligar los intereses de los trabajadores a los del capital, el régimen hegemónico no solo menoscabó la oposición de los trabajadores a las esferas gerenciales, sino también su capacidad para resistir las ofensivas de los empleadores” (Burawoy, 2014: 162). El papel de las direcciones sindicales y de los modelos neocorporatistas en este proceso son reseñables.

A pesar de estas distintas consideraciones, en líneas generales el estudio de las resistencias y del conflicto ha tendido a estar ausente del estudio sobre las transformaciones en el proceso productivo desde los 80. Sin embargo, a partir de la crisis de 2007 encontraremos autores como Bouquin (2008), Bérout y Bouffartigue (2009) que sacarán a relucir parte del repertorio de las protestas cotidianas que, prosaicamente, siempre se han sucedido en los centros de trabajo. Anteriormente, autores como Scott (2000) y De Certeau (1999) las habían estudiado de forma optimista como una estrategia de los dominados para actuar con autonomía lejos de los mecanismos de coerción. Algunos autores como Ackroyd y Thompson (1995) consideraban que estas resistencias eran parte de una supuesta subcultura de los trabajadores que “se aleja o se construye sobre otras bases que las bases materiales y simbólicas del obrero colectivo, sin posibilidad de reconexión entre ambas” (Calderón y López Calle, 2010: 9).

Ante estos enfoques que plantean, unos una total dominación, y otros una resistencia omnipresente, nos decantamos por un enfoque que trata de entender la relación dialéctica entre el control y la resistencia. “Dialéctica en el sentido en que la modificación de esa relación implica transformaciones en los elementos constitutivos de esa relación y también dialéctica en cuanto a la iniciativa política de alguna de las partes condiciona el actuar de la otra” (Montes Cató, 2007: 3). El estudio del trabajo tiene que ser comprendido inserto en “las relaciones sociales concretas que lo definen” en nuestro caso, en las relaciones sociales capitalistas, esto es, la relación salarial (Alaluf, 2005: 218), aquellas pintorescas sociedades en las que “el trabajo mismo aparece como mercancía” (Marx, Libro Segundo, Vol. 4: 137). Para Marx las clases sociales se definen precisamente por sus relaciones con el capital: “el proceso capitalista de producción, considerado en su interdependencia o como proceso de reproducción, pues, no sólo produce mercancías, no solo produce plusvalor, sino que produce y reproduce la relación capitalista misma: por un lado, el capitalista, por la otra el asalariado” (Marx, Libro Primero, Vol. 2: 712). De esta relación emanan las condiciones básicas que definen a la clase obrera en su “determinación social específica”<sup>10</sup>, que anteriormente esbozábamos como la necesidad de vender su fuerza de trabajo para poder vivir, la supeditación del trabajo al capital y la explotación que produce plusvalía.

En este mismo sentido de tratar de entender el trabajo inserto en la lucha de clases, es que Calderón y López Calle (2010) proponen “una lectura dinámica de la composición de los grupos en la dialéctica de su enfrentamiento estructural” (Calderón y López Calle, 2010: 9). No es cierto que exista una oposición entre la resistencia y la acción colectiva (Calderón y López Calle, 2010), y así se verá en las resistencias cotidianas que ejercen los trabajadores de esta investigación, sino que se dan relaciones de continuidad. Y es que con las transformaciones en la producción desde los 80, que ponen final a la norma de empleo del boom de la posguerra, la clase obrera, lejos de desaparecer, es “reestructurada y, junto con el capital mismo, consolidada, forzada a unirse de nuevas maneras” (Moody, 2017: 8). Como afirmaba Marx en el s.XIX:

Las condiciones económicas habían transformado la masa del país en trabajadores. La dominación del capital ha creado en esta masa una situación común, intereses comunes. Así, esta masa viene a ser ya una clase frente al capital, pero no todavía para sí misma. En la lucha, de la cual hemos señalado algunas fases, esta masa se reúne, constituyéndose en clase para sí misma. Los intereses que defienden llegan a ser intereses de clase. Pero la lucha de clase contra clase es una lucha política (Marx, 1984: 173-174).

<sup>10</sup> Desde este punto de vista trabajadores y capitalistas “solo se trata de personas en la medida en que son la personificación de categorías económicas, portadoras de determinadas relaciones e intereses de clase” (Marx, Libro Primero, Vol.1: 8). El capitalista, de este modo, no es más que capital personificado, “pero el capital tiene un solo impulso vital, el impulso de valorizarse, de crear plusvalor, de absorber, con su parte constante, los medios de producción, la mayor masa posible de plustrabajo” (Marx, Libro Primero, Vol.1: 279). La extracción de plusvalía es el fundamento de la explotación, esto es, la búsqueda del beneficio del capitalista individual mediante la prolongación del proceso laboral del obrero más allá de los límites del tiempo de trabajo necesario para su reproducción social. De este modo el capital es también una relación social coactiva: “dentro del proceso de producción, el capital se convierte en mando sobre el trabajo (...). El capital personificado, el capitalista, cuida de que el obrero ejecute su trabajo como es debido y con el grado de intensidad adecuado.” (Marx, Libro Primero, Vol.1: 376). Hasta los mismos límites de la jornada laboral y la reglamentación del trabajo se presentan, entonces, como “el resultado de una guerra civil prolongada y más o menos encubierta” (Marx, Libro Primero, Vol.1: 361), una lucha de clases, “una lucha entre el capitalista colectivo, esto es, la clase de los capitalistas, y el obrero colectivo, o sea la clase obrera” (Marx, Libro Primero, Vol.1: 279).

A partir del caso de los trabajadores de Telepizza en este trabajo sostendremos, con Marx, que las clases sociales pueden no ser conscientes de sí mismas, pero que por sus respectivas posiciones en la estructura del modo de producción capitalista continúan siendo clases, identificables material e históricamente. La ausencia de una conciencia de clase no implica la inexistencia de la clase y de formaciones de clase, tal y como estudia Willis (1977) en el caso de la contracultura escolar y el grupo informal. Como afirma Cohen (1986) “la clase de una persona no se establece más que por su lugar objetivo en la red de relaciones de propiedad (...). Su conciencia, su cultura y su opción política no entran en la definición de su posición de clase” (Cohen en Anderson, 1985: 44). Siguiendo a Perry Anderson:

Es, y debe ser, el modo de producción dominante quien confiera la unidad fundamental a una formación social, asignando posiciones objetivas a sus clases y distribuyendo a sus agentes dentro de cada clase. El resultado es un proceso objetivo de lucha de clases. Para regular y estabilizar este conflicto son después indispensables las modalidades complementarias del poder político, entre las que se incluyen la represión y la ideología, ejercitadas tanto dentro como fuera del Estado (Anderson, 1985: 60-61).

Es cierto que la precarización del trabajo y el incremento de las formas de control en el trabajo debilitan la organización colectiva de los y las trabajadoras, sin embargo, la negación retórica por parte del capital de las tensiones de clase que tienen lugar en el modo de producción capitalista, así como la puesta en práctica de técnicas disciplinarias de “desestructuración del oponente” (Montes Cató, 2006) no implica su desaparición. A pesar de todos los elementos de control, el conflicto y el cambio es “inseparable de las relaciones industriales” (Hyman, 1981: 38), más allá de que éste se exprese de forma visible.

La clase obrera es más numerosa que nunca, pero a la vez más diversa, más internacional, más feminizada y racializada. Aquellos autores que identifican la clase con el estereotipado obrero de mono azul, definiendo a clase obrera como un estado estable, de atributos gremiales, con una conciencia de su clase y un proyecto revolucionario natural, no pueden más que concluir con la desaparición de la clase (Alaluf, 2005: 218) según nos alejamos de los treinta años de posguerra en los países del centro imperialista. Beaud y Pialoux afirman que los obreros existen, pero no se les ve, que son “individuos que pueden ser todos designados como obreros, pero que lo son de manera tan diferente que podemos preguntarnos si el término tiene aún sentido” (Beaud y Pialoux, 1999). Con este razonamiento los autores acaban por identificar la clase con la conciencia de clase. Suele ser este un ejercicio igual de frecuente como desafortunado, ya que impide esclarecer los procesos por medio de los cuales los trabajadores, a partir de sus posiciones en la producción, se agrupan en formaciones de clase determinadas, siempre diversas y cambiantes, y adquieren una conciencia colectiva. La existencia o no de un proyecto revolucionario es un trabajo que depende de la política que realizan las organizaciones que actúan dentro de la clase obrera.

La dialéctica entre control y la resistencia articula esta exposición: allí donde las condiciones estructurales parecen apuntar a que no haya movilización, sin embargo, esta sucede, se recompone y avanza. En la primera parte profundizaremos en las resistencias cotidianas de los y las trabajadoras a los dispositivos a través de los cuales la gerencia trata de fabricar el consentimiento y de controlar la manera en que ejercen la fuerza de trabajo. La experiencia de la plantilla de la tienda y el papel del grupo informal será crucial, detallando algunas de estas resistencias por las cuales los trabajadores no se dejan reducir a un mero factor del proceso productivo: el cachondeo, el escamoteo, los boicots a los cronómetros, los cambios de turno y de puesto.... Cerraremos este trabajo abordando la huelga de 2019, profundizando en el proceso de organización en forma sindical de los trabajadores.

#### 4. Algunos aspectos de las condiciones de trabajo

El proceso productivo en las tiendas de Telepizza se caracteriza por una marcada coherencia entre la organización del proceso de trabajo (eficiencia) y los mecanismos de la empresa para hacer que el trabajador trabaje (eficacia). Telepizza es una empresa que exige una fuerza de trabajo siempre disponible y cuyo consumo se adapta a las variaciones de la demanda. En la cocina (toda una cadena de producción taylorista de pizzas), los auxiliares de cocina ocupan unos puestos fijos, pero completamente intercambiables y descualificados, que se van rotando cada día en función de las directrices de los encargados y jefes de tienda.

Estos trabajadores reciben los horarios de trabajo el domingo previo al comienzo de cada semana y se caracterizan por trabajar en turnos partidos, en las horas de comida y cena. Los puestos se van rotando de modo que todos los auxiliares de cocina ocupan puestos distintos cada día. Estos puestos son seis, varían desde el de estirado hasta el puesto de caja, pasando por salsas, mesa de ingredientes y complementos, horno y teléfono. Los contratos mayoritarios son de 50 horas al mes a los que se agregan entre 10-20 horas extra.

En total los auxiliares suelen realizar un poco menos de 20 horas semanales y cobran 250 euros al mes, mientras que los repartidores por el mismo número de horas ganan entre 300-450 euros mensuales. A esta organización del trabajo va ligada una marcada división sexual del trabajo, en la que las tareas de repartidor, con unos mejores sueldos, son realizadas por varones debido a la política de la empresa y en la que los puestos de los auxiliares de cocina suelen contratarse a mujeres, y, en un número inferior, a hombres. Esta división sexual del trabajo, que reproduce los roles

patriarcales al interior de la organización de la empresa, conduce no solo a una remuneración diferenciada según el género, sino a una división sexual de los riesgos laborales.

Los encargados y los jefes de tienda no sólo realizan las mismas tareas productivas que el resto de los auxiliares de cocina, sino que además ocupan un peldaño superior en la jerarquía organizativa de la empresa. Debido a que disponen de pluses por ahorro de ingredientes y productividad, son uno de los dispositivos fundamentales que tensionan constantemente a los trabajadores para incrementar la producción. También se encargan de cronometrar a los repartidores y de aplicar las sanciones y castigos. Además de los pluses y los castigos, una de las tácticas empresariales a través de la cual se trata de intensificar el trabajo es la coerción blanda. Los encargados, al mismo tiempo que combaten la amistad entre trabajadores, recurren frecuentemente a los favores y a la instrumentalización de las relaciones cercanas:

Cuando tú ves un encargado que te hace un favor y que te lo puede hacer y no hay problema, muchas veces, y veces muchas, pasa que del colequeo se pasa a que te manipulan en el sentido que te dan unos días de vacaciones que a ellos les viene mal pero te lo dan porque tampoco pasa nada, y te lo dan para que tu veas que ellos son buenos contigo, y que luego ellos te lo deban pues trabajando más, siendo productivos, cuando hace falta que tú vengas un día, ese mismo día corriendo a la tienda para trabajar. (E9. Auxiliar y delegado sindical).

## 5. “Buen rollo” y “cachondeo”: el grupo informal

En la cadena productiva en el área de cocina, y en el proceso productivo en general, los trabajadores están constantemente hablando, bromeando y conociéndose. También en los ratos en los que baja la demanda o cuando se abren en la producción espacios de descanso informal, los trabajadores aprovechan para contarse cosas y “cotillear”. “Extraoficialmente cuando la producción para pues tú ya, eh... descansas te pones a hablar con los compañeros, vas fregando, limpiando un poquito y ya descansas.” (E7. Auxiliar). Esto hace que a pesar de la atomización e individualización que impone el proceso productivo buena parte de las relaciones sociales formadas en el trabajo acaben convirtiéndose en relaciones de amistad. “La mayoría son gente joven y nosotros con dos o tres tenemos un grupo bien forjado de amigos, amigos fuera de Telepizza, que quedamos y está bastante bien...” (E1. Repartidor).

Esta situación en la que el grupo informal se lo pasa bien en el trabajo es denominada por los auxiliares y repartidores “estar de cachondeo”. El grupo informal de amigos resulta problemático para la dirección de las plantillas, por lo que trata de ser combatido por encargadas y jefas de tienda.

Me gusta el ambiente que hay entre repartidores y auxiliares porque somos todos más o menos básicamente de la misma edad, hemos salido de fiesta unas cuantas veces, ha habido rolletes entre alguno de nosotros, entre los repartidores y las auxiliares, hay muchas veces que hay cachondeo, pues obviamente te lo pasas bien cuando hay esos momentos, pero cuando hay mucha cizaña cuando viene una de las jefas, es que... cuando viene la jefa es como que el ambiente se disipa, es como que un ambiente fúnebre por así decirlo, es como que no hay alegría, ¿sabes?, (...). Estar de cachondeo cuando estamos dentro a veces nos ponemos a cantar, o nos ponemos a contar cosas del trabajo de algún cliente que nos ha tocado, porque hay gente que es muy rara o muy rata a la hora de hacer los pedidos entonces claro nos reímos entre nosotros y de ellos y vamos de cachondeo... cuando estamos los cuatro que somos del grupo cercano ese día... buff vamos, la liamos un poco, ¿sabes?... yo creo que a veces intentan ponernos en días diferentes para que no nos juntemos en el mismo día, ¿sabes? (E2. Repartidor).

Los trabajadores se esperan a la salida del trabajo y es frecuente que los fines de semana salgan de fiesta juntos, o que incluso, cenén en la tienda. El mismo grupo que sirve para hacer más llevadero un trabajo rutinario y descualificado es, paradójicamente, el grupo que permite articular resistencias colectivas a los dispositivos de la dirección. Es precisamente el grupo informal de amigos lo que nos muestra cómo tiene lugar el proceso de construcción de formaciones de clase.

Muchos de estos grupos se caracterizan por la oposición a la autoridad que ejercen los y las encargadas y jefes de tienda. La autoridad y la jerarquía, que es política de la empresa, es interpretada en clave moral como un atributo personal de las propias jefas. “A veces tienen comportamientos que a ninguno nos gusta, pero claro cómo es la jefa y es la que manda hay que aguantarse tragar y ya está.” (E3. Repartidor). “Hay veces que vamos a los recreativos y le ponemos la cara en los sacos de boxeo, ¿sabes?, [se ríe], porque, porque es verdad, porque es que hay veces que son inaguantables y no es normal que se crean más que los demás cuando no lo son, ¿sabes?” (E2. Repartidor).

En este punto la función socializadora de los miembros de la sección sindical, inmersos en el proceso productivo, es también un elemento de primer orden:

Bromeamos entre nosotros al vacile sano siempre... bromillas. Nos echamos nuestras risas, mientras vamos haciendo las pizzas, yo creo que también es una forma en que intentamos de evadirnos de la mierda de trabajo que tenemos, pero hay muy buen ambiente, ya te digo, siempre que hay mal ambiente es porque ha llegado un encargado y se ha puesto en medio, ha metido mierda que esto también lo hacen mucho malmeter por detrás, meternos mierda

entre nosotros para que, para que ese tan buen ambiente se rompa, porque si al final hay buen ambiente hay buena organización como es el papel que hacemos nosotros como delegados sindicales... al haber buen ambiente vamos todos a una y eso es una unificación (E10. Auxiliar y delegado sindical).

## 6. ¿Unos dispositivos infructuosos? Resistencias, un proceso dialéctico

En las plantillas de Telepizza, a pesar de la gran cantidad de dispositivos a través de los cuales la empresa trata de intensificar el trabajo, existen grandes resistencias por parte de los auxiliares y los y las repartidoras. Es este un proceso dialéctico en el que las determinaciones estructurales de Telepizza, como los de cualquier otra empresa, son actualizados y reproducidos por factores objetivos, pero sobre todo por factores subjetivos: sus propios empleados.

Los repartidores presentan una fórmula de remuneración mixta, con un salario base más pluses por reparto. Estos pluses tratan de intensificar el trabajo mediante una compensación económica, básicamente se busca que hagan más repartos en el mismo tiempo. A su vez, la propia precariedad de los salarios en Telepizza, que no alcanzan el Salario Mínimo Interprofesional, pareciera apuntar a que los repartidores traten de apostar por complementar sus reducidos salarios con un mayor número de repartos. En la realidad sucede todo lo contrario, este dispositivo tan solo surte efecto los primeros días de trabajo. Con el tiempo los repartidores se limitan a cumplir con los tiempos considerados razonables por la dirección ya que la diferencia de salario “es mínima” (E1. Repartidor).

Los repartidores son controlados con el cronómetro, el cual gestionan los y las encargadas. A través de este cronómetro, presente en el ordenador de la tienda, se trata de controlar el tiempo e incrementar la velocidad de los repartos. El tiempo de duración del reparto es el que hay entre que el repartidor se “escanea” y el encargado “da la vuelta”. Sin embargo, es frecuente que los repartidores traten de boicotear este dispositivo de intensificación del trabajo.

Cuando tardamos un poco más en un pedido... como yo les tengo metidos en un grupo de WhatsApp [a los amigos] pues decimos “danos la vuelta y tal” para que cuente menos el tiempo (...) o sea darme la vuelta es como que ya has llegado de repartir, ¿sabes?, darte la vuelta para que cuente menos tiempo porque así en el temporizador pues cuenta como que has tardado menos y tienes más eficacia en el trabajo y no te pueden dar razones para que te echen (E2. Repartidor).

El caso de los auxiliares de cocina es más sutil ya que los auxiliares trabajan con los propios encargados y jefes de tienda. Si se presta atención, sin embargo, proliferan resistencias de distinto tipo, que van desde el escamoteo de tiempo y las resistencias a la intensificación del trabajo, hasta los cambios de turno y de puestos en la cocina.

Hay gente que se las apaña para ir más lenta a los sitios, hacer las cosas sin mucha prisa si ven que no hay mucho trabajo... al igual que he hecho yo, vaya, yo si estoy en la zona de estirado y veo que no hay mucho más y que hay mucha gente en la tienda y hace falta limpiar, igual las pizzas que me toca hacer a partir de ahora las hago bien, las hago con algo más de calma para que me salgan mejor que al final que si lo estás haciéndolo rápido, porque con calma lo vas a hacer mejor siempre, y así se gasta un poco más el tiempo, o si estoy al teléfono igual alargo un poco más la conversación (E6. Auxiliar).

Un recurso de auxiliares de cocina y repartidores para adaptar el tiempo de trabajo al trabajador son los cambios de turno. Si bien los cambios de turno están formalmente prohibidos en Telepizza, los encargados y algunos jefes de tienda suelen hacer la vista gorda. Los encargados ceden en su capacidad de controlar el proceso productivo buscando un nuevo equilibrio de fuerzas que les permita reafianzar su legitimidad y establecer una nueva situación de control. El carácter dinámico de la adaptación de la gestión real a la correlación real de fuerzas se hace patente, y es la que explica, en muchas ocasiones, la distancia entre el trabajo prescrito y el trabajo real.

Dentro de estos variables equilibrios de fuerzas la permisividad es una forma de gestión, ya que incluye la posibilidad de producir arbitrariedad. Es un proceso dialéctico y complejo, ya que la autonomía del grupo de trabajo, que no suele existir en las plantillas es, por un lado, una conquista de los trabajadores (en algunos casos se da en las tiendas con tradición sindical) y por otro lado, sienta un nuevo equilibrio de fuerzas en la tienda que los encargados subordinan a llegar a la demanda, el objetivo de la empresa. Los trabajadores son conscientes de todo esto. Es dentro de esta complejidad que son los propios trabajadores los que recurren al cambio de turno instrumentalizando de esta forma la propia descualificación del trabajo ligado a la estandarización de los puestos de trabajo.

Los trabajadores se intercambian los turnos entre sí, tú normalmente en un trabajo fijo es trabajo fijo y no varía mucho, raramente y en raras empresas tu cambias turnos, puedes cambiar vacaciones, pero turnos no los cambian, ¿me entiendes?... a pesar de la versatilidad que hay, eh... todos pueden hacer todo, (...) entonces, que eso, que con los horarios a lo largo de la semana los trabajadores se cambian los turnos, igual puff, cada dos semanas te lo cambias una o dos veces (E9. Auxiliar y delegado sindical).

No solo se producen cambios de turno sino también cambios de puesto. Tiene la misma lógica que el cambio de turno. En este caso, los cambios de puesto solo suceden cuando hay buena relación con los encargados y, por tanto, estos no rompen las iniciativas de autoorganización que surgen entre los trabajadores. Buena parte de los cambios de puesto son, al mismo tiempo, una adaptación del trabajador al trabajo en la cocina, y se deben en muchos casos no tanto a una muestra de rebeldía como a una consecuencia del agotamiento y el rutinarismo: “Por nuestra propia iniciativa nos cambiamos los puestos alguna vez, igual viene una compañera y me dice ‘A. que me duele la espalda’ y digo, ‘vale pues quitate de estirado que me pongo yo’, nosotros si los encargados lo permiten, que a veces no lo permiten porque es autoorganización.” (E7. Auxiliar).

La autoorganización, la autonomía de los grupos y equipos de trabajo, que en determinados modelos de gestión empresarial es política de la empresa, pues mejora la eficiencia, el ambiente laboral y permite reducir el ejército de capataces, en estas plantillas de Telepizza con tradición sindical es una consigna organizativa que rompe con el principio disciplinario central que tienen los encargados y los jefes de tienda: la asignación de puestos y turnos en términos de penalizaciones y recompensas.

Constantemente están entrando y saliendo trabajadores de Telepizza, sin embargo, estas resistencias, lejos de verse deterioradas por culpa de la rotación, llegan a reproducirse socialmente. La explicación es sencilla, son los propios repartidores los que hacen la “formación” del trabajador recién contratado, y es a través de esta relación de mentoría que el veterano enseña al nuevo: “yo si entrara uno nuevo se la haría yo y yo como soy uno más como él le diría pues bueno esta es la forma buena de hacerlo la forma que igual sería lo idóneo y [esta es] la forma en cual la hacemos nosotros.” (E1. Repartidor).

Asimismo, buena parte de estas resistencias están condicionadas por una experiencia previa de los trabajadores en otros trabajos. La experiencia de la precariedad laboral, a pesar de la temporalidad del empleo, no es temporal, lo que hace que muchos trabajadores estén familiarizados con los dispositivos de la gerencia y desconfíen de las herramientas de gestión de los recursos humanos que emplea Telepizza y otras empresas.

## 7. El conflicto recobrado: la huelga de 2019

Las resistencias cotidianas, si bien no son capaces de (ni buscan) subvertir los ataques de la gerencia, no pueden entenderse sin pensarlas como parte de la expresión del conflicto de intereses de clase. Si bien todas las condiciones estructurales en un trabajo como el que estudiamos aquí parecen apuntar a que no haya movilización de ningún tipo, esta movilización existe. Buena parte de estas resistencias que hemos ido recogiendo, desde las individuales a las colectivas no han impedido que en 2019 los trabajadores de Telepizza organizaran por primera vez desde la fundación de la empresa en 1987, una huelga estatal de Telepizza. Llegados a este punto, estructuraremos la exposición intercálndola con fragmentos de un entrevista a un auxiliar de cocina de Telepizza, delegado sindical de CGT-Zaragoza, uno de los protagonistas de la huelga de 2019. A través del testimonio de este delegado trataremos de entender cómo se desenvuelven y articulan estos elementos durante el proceso huelguístico.

### 7.1. La experiencia con el sindicato

La sección sindical de CGT-Telepizza en Zaragoza se creará a raíz de la huelga general de 2010 y se organizará desde entonces impulsando organismos de democracia obrera, articulándose en todo momento con la asamblea de trabajadores. La importancia de ésta se explica por diversos motivos. Por un lado, por la necesidad de que los trabajadores hagan una experiencia con el sindicato. También será fundamental para impedir la burocratización de la sección sindical y su cooptación por parte de la empresa, haciendo que rinda cuentas ante la plantilla. Los representantes son revocables y son los trabajadores quienes democráticamente toman las decisiones en asamblea.

La asamblea también sirve para que el núcleo dirigente de la sección sindical mida el estado de ánimo de los trabajadores y los mantenga informados y en guardia. “Hay detalles... el hecho de que te venga un trabajador agache la cabeza, y se te ponga al oído, eso es cuando los trabajadores son detalles de la formación de clases, porque el trabajador conspira con la empresa” (E9. Auxiliar y delegado sindical). En este sentido la asamblea unido a la experiencia con el sindicato es una herramienta fundamental no sólo para organizar la lucha de los trabajadores sino para desarrollar su propia conciencia política como clase para sí.

Es la asamblea la que vota, es la asamblea la que decide, la que toma las decisiones, es la asamblea la que decide si un delegado lo ha hecho mal la que decide vetarlo, y eso siempre lo hemos recalado entre los trabajadores, pero claro las asambleas se dan dependiendo de situaciones objetivas de si la empresa ataca, de si se ve que los trabajadores quieren pasar a la ofensiva, y en esa situación el sindicato tiene que medir el estado de ánimo.... La obligación del sindicato es denunciar las maniobras de la empresa, los ataques de la empresa y las maniobras del aparato de la burocracia del resto de sindicatos, denunciarles y poner siempre en guardia a la clase obrera, pero... pero a veces no siempre ataca la empresa, no siempre, a veces se mantiene ese statu quo que tú te tienes que mantener con la fuerza de la movilización (E9. Auxiliar y delegado sindical).

La huelga de 2019 fue la huelga más fuerte en la historia de Telepizza, en la que participó en torno al 70% de la plantilla, por el impago del SMI y contra la franquiciación de las tiendas que tendría lugar con la empresa QSR el 1 de junio. Esta se realizará durante varios días, una huelga de 24 horas el 31 de mayo en Zaragoza y otra de 24 horas el 29 de junio junto a otros trabajadores precarios. A esta última huelga la llamaron “Huelga de Precarios” y se hizo de forma conjunta con los “riders” de Glovo y Uber, aprovechando que gran parte de los trabajadores de Telepizza eran pluriempleados y trabajaban también en estas empresas. En el periodo entre estas dos huelgas se organizaron en Zaragoza distintas jornadas de lucha mediante boicots a la empresa y manifestaciones. Asimismo, durante estos días el conflicto se extenderá a otras ciudades: Barcelona, Reus, Burgos. La reacción ante el impago del SMI no tendrá lugar de forma automática, independientemente de la política de la sección sindical, sino que será el elemento empleado por la propia sección sindical para movilizar a los trabajadores.

## 7.2. El día de huelga

A lo largo de las jornadas de huelga la lucha de los trabajadores es un proceso dialéctico que viene marcado tanto por la voluntad de los mismos de hacer valer sus demandas, como por la estrategia de la propia sección sindical; pero también por los intentos de desvío, cooptación y coerción de la empresa. Todo apuntará hacia una progresiva agudización de la lucha que irá acompañada de un intenso proceso de subjetivación de los trabajadores al socaire de sus enfrentamientos con los encargados y jefes de tienda. La conciencia de clase se va forjando en la lucha. La represión explícita de la empresa evidenciará aún más los antagonismos de clase a ojos de los trabajadores, pero no dejará de recoger sus frutos: fruto del miedo y en ocasiones del desacuerdo aparece la figura del esquirolo, la cual es tolerada por los huelguistas, sin embargo, también surgirá la odiada figura del chivato, los cuales serán condenados y marginados socialmente por todos los trabajadores. La lucha es, de conjunto, una gran escuela para los trabajadores:

E9: Nosotros lo que conseguimos a raíz de hacer las asambleas le obligamos a UGT a ponerse a favor de la huelga... entonces en otras empresas donde no estábamos facilitó que, que, que con la presión de la movilización y demás, que esas tiendas también salieran (...) sin las asambleas hubiera sido imposible organizar la huelga y la fuerza de la huelga [la unidad], luego fue más fácil para organizar la siguiente que salió más gente y también en otras ciudades... porque a la gente le parecía más fácil, le parecía más normal hacer una huelga, ¿sabes?, lo duro fue más en Zaragoza porque la empresa estaba más preparada contra nosotros<sup>11</sup> porque ya nos conocía y preparó una campaña contra la huelga... se preparó con los encargados, la empresa empezó a amenazar de que la huelga era ilegal, de que no se podía salir, que si salías te sancionaban, mil bulos, que eran mentira (...). Hubo represalias, nos cambiaron a todos el turno de trabajo puteándonos... no me acuerdo cómo era... no sé qué pasó, a alguno creo que les metieron alguna sanción por tonterías, porque perdían el dinero, porque a veces los repartidores sin querer pierden el dinero y les metían sanciones de 50 euros, de 60 euros, te quiero decir como que les debían, les ponían sanciones por llegar un poquito tarde, por llegar dos minutos tarde o tres del turno... o sea tonterías que por eso nunca pasan [normalmente no se suelen poner ese tipo de sanciones]... o cambios de turno que eran evidentes que eran para putear, que eran para joder. Por ejemplo el día de la huelga y otros días después... como nosotros convocamos la huelga durante tres días y la empresa no sabía qué días las íbamos a hacer, porque nosotros legalizamos la huelga durante tres días un fin de semana pero la empresa se volvía loca porque no sabía cuándo la íbamos a convocar y como la empresa tenía que poner los horarios el miércoles de la semana anterior... qué pasaba que nos ponía turnos, todo turnos que no eran turnos normales, que era todo turnos para que todos perdiésemos dinero, entonces todos los trabajadores se daban cuenta y muchas risas... pero era evidente que te estaban puteando...

P. ¿Por qué dices risas?

E9: Pues porque entre los trabajadores lo veían tan descarado, era tan descarado que cuando los, los encargados, los jefes de los encargados ponían esos horarios [los trabajadores] se reían como también demostrando que les daba igual porque iban a salir a la huelga igualmente, los trabajadores se reían porque decían ‘nos da igual porque vamos a salir a la huelga’ y se reían porque también era descarado, se reían de ellos, porque era, porque se demostraba que había un poco de hipocresía, porque veían que los encargados que les trataban muy paternalistamente, en la huelga muchas veces se deban cuenta que una parte de los encargados que tenían un trato guay con ellos de buen rollo en la huelga se mostró que era hipocresía... entonces se reían, ¿no? diciendo ‘hostia puta’, uno se reía y otro se indignaba, era una sensación de que hacían su experiencia con la empresa. Luego había encargados que públicamente no lo apoyaban pero que nos apoyaban... nos contaban todo, nos mandaban mensajes de los jefes, nos lo decían... los mensajes que mandaba la empresa contra nosotros, había espías [se ríe] entre los encargados, pero los encargados tenían tanto terror a la empresa que no lo decían públicamente pero que a nosotros nos contaban... por la mitad de los encargados nos apoyaban, pero la otra mitad nos puteaban, los jefes y una parte de los encargados, pero la otra mitad se callaba pero nos apoyaban, entonces eso también nos ayudaba a saber qué era

<sup>11</sup> “Vienen coches con jefes de otras tiendas, incluso de Barcelona incluso de Madrid han llegado a venir con coches de empresa que pone Telepizza a repartir porque como el 80% de la plantilla hemos secundado la huelga pues para que la demanda no baje vienen con cochazos y se ponen a hacer veinte repartos en un rato con el coche, fue un esquirolaje brutal, para que veas el nivel, por eso la gente lo llama popularmente la telepimafia, compañeros y compañeras, porque te extorsionan, te reprimen, eh... intentan parar las huelgas, mienten, dicen burradas, como te he comentado... mentiras brutales.” (E10. Auxiliar y delegado sindical).

lo que pasaba en la empresa, a mantener más la moral, porque claro les rompe su ejército de oficiales, su ejército de oficiales, de lugartenientes que tenía la empresa, la huelga los rompía... los dividía.

P. Y el resultado de acobardar no..., no lo....

E9: Hacía efecto, pero claro eso lo acompañábamos con un montón de campaña con los trabajadores, de dialogo con los trabajadores.

P. ¿Diálogo?

E9: Convencerles de... de las maniobras que hacía la empresa, de lo que significaba, por ejemplo, dentro de la empresa decían mucho que hacer huelga era dañar a los trabajadores, que se les puteaba a los encargados, que era de ser mal compañero etc. Entonces había que dar argumentos en contra de todo eso, ¿no?, que claro había que darle la vuelta y había que explicar que los malos compañeros eran ellos, ¿no?, que nosotros cuando nos estaban quitando el salario ellos se oponían, ¿no?, ni siquiera se solidarizaban, ni siquiera te preguntaban como estabas, ¿no?, como que había que usar muchos argumentos para demostrar que eran cosas que decía la empresa para desmoralizar... por eso era importante que toda la plantilla estuviera junta, ¿no?, cuando había un compañero que se venía un poco abajo, ¿me entiendes?, porque la empresa no aceptaba nada, porque le amenazaban, porque les puteaban, porque estaban cansados... porque llegó un momento en que ya cansaba, porque llegó un momento en que evidentemente algún trabajador decía 'bua, es que estoy cansado y tal', y lo que hacíamos era terapia grupal que era hablar con unos cuantos trabajadores para convencer al compañero, y además hacer una asamblea para convencer, era todo muy educativo, ahí explicábamos todo tipo de presiones<sup>12</sup> que tenían, discutíamos contra todo ese tipo de lógicas que nos vende el capitalismo de las salidas individualistas, las salidas egoístas que nos venden, plantearles otra perspectiva, la importancia de la lucha de los trabajadores, el futuro que nos espera, era un poco, un poco elevar la problemática... no era solo de la empresa sino que vieran que era parte de una lucha más general de los trabajadores por un futuro tan negro que teníamos, ¿no?, nosotros. Y muchas de las campañas que hacíamos funcionaban con eso, las manifestaciones de solidaridad, huelgas que se expandían en otros sitios... todo eso ayudaba a crear una idea de fuerza colectiva, ¿no?, el apoyo de otras tiendas, las acciones de otros trabajadores... por ejemplo cuando un trabajador eh... yo qué sé... a ver cómo se dice... cuando se le atacaba a un compañero en otra empresa lo difundíamos para explicar que esa tienda había luchado, que estaba haciendo frente esa resistencia y aun así iban a salir y tal, y eso moralizaba, ¿sabes?, había que luchar con todo tipo de presiones individualistas, egoístas, había que hacer frente a los chivatos... había chivatos en la empresa. Nosotros armamos un grupo de WhatsApp y los grupos de WhatsApp eran fundamentales para mantener la plantilla informada, activa, organizar las quedadas por ejemplo de las asambleas, de las reuniones, de todo... fue clave también, porque si no costaba más, perdíamos más tiempo y tal, entonces había algunos trabajadores que, que participaron de la huelga pero que porque eran gente que por su propia personalidad, por los tratos que tenían con los encargados y tal, muy pocos, uno por tienda, hubo uno por tienda que por ejemplo les pasaba las conversaciones a los jefes, ¿me entiendes?, entonces eso cuando, cuando nos enteramos eh... bueno... [se ríe] querían matarlo [se ríe] al chivato... entonces nosotros lo que hicimos fue un método pedagógico, que nosotros hablamos con ese trabajador que estaba mal lo que había hecho y dábamos la oportunidad de que el tío pidiese disculpas y que volviese a plantear por qué lo había hecho y pidiese disculpas, y cuando el tío veíamos que no, no, que incluso decía que estaba bien pasar información a la empresa ya... ya los propios trabajadores dijeron, 'no, ya está', entonces los propios trabajadores lo echaron de los grupos, entonces el propio trabajador se vio obligado incluso a tener que callarse y admitir lo que la propia plantilla hacía, porque ya le daba hasta vergüenza ir a la tienda...le daba vergüenza...

P. ¿Le decían algo...?

E9: Sí, le miraban mal... no porque estuviera instigado por nosotros, no estaba instigado por nosotros... sino porque los propios trabajadores tenían rabia a los esquirols, a los esquirols... sobre todo a los esquirols... no tanto a los esquirols sino a los "chivotas", ¿sabes?, porque hubo alguno que hacía... iba a trabajar, pero casi por miedo... pero los trabajadores mostraban un poco más de paternalismo hacia esos trabajadores que hacia los "chivotas", hacia los "chivotas" era, era... cómo se dice... había mucho más cabreo, (...) porque había una presión social ¿sabes?, porque primero nosotros educamos a los trabajadores de que todo había que discutirlo en la asamblea, pero cuando el tío persistió en denunciar a los otros trabajadores... porque ¿sabes lo que pasaba? que pasar información sobre los trabajadores a la empresa esto suponía que les iban a penalizar... la información que se pasase era un arma para la empresa contra el resto de los trabajadores, entonces le explicábamos que era un arma para sancionar incluso para despedir a otros trabajadores, porque lo que se hablaba allí no podía saberlo la empresa, entonces claro cuando esa persona no cedía, los mismos trabajadores tomaban medidas de presión, entonces claro se mostraba ahí como la propia fuera de los trabajadores educaba a los "chivotas"... educaba en

<sup>12</sup> "[P. eh... ¿hiciste huelga?]. No. [P. ¿y eso?]. Porque sabía que me iban a joder... porque sabía... nosotros sabíamos que a nosotros nos iban a putear si no íbamos a trabajar, o sea te chantajeaban con que te iban a poner una ausencia con tu derecho a huelga, y eso es algo que tampoco no es que estaba muy del todo bien hacerlo, porque si yo quiero hacer una huelga porque en mi empresa no pagáis pues yo también tengo derecho a hacer huelga como los compañeros de otras tiendas, pero claro si te chantajeaban con eso ¿qué haces?, ¿te quedas sin trabajo por hacer huelga?, no me la voy a jugar, ¿sabes? ...]" (E2. Repartidor).

"Cuando hay huelga siempre meten mierda, [imitando a un encargado:] "¿oh, vas a la huelga? pues en tu expediente quedará que hay un día que has faltado en el trabajo, te van a quitar un montón de dinero", porque la gente no conoce sus derechos y entonces se cree todo eso, ¿no?, si haces huelga te van a quitar un montón de dinero, en tu expediente va a salir que has faltado y otras empresas no te van a contratar, si estas opositando olvídate no te van a coger en la oposiciones, (...) tuvimos que pelear contra los jefes de los jefes, los supervisores se dedicaron los días anteriores de la huelga a hacer reuniones por todas las tiendas para solucionar dudas, y no era para solucionar dudas" (E10. Auxiliar y delegado sindical).

el sentido de ves que ‘ si haces esto mira lo que va a pasar... ’, la empresa ejercía una presión de miedo, pero los trabajadores también sabían, entendían que si no imponían su presión social, no la física sino la social, la de, tú no eres compañero, eres escoria humana, eres una vergüenza..., como ‘no tienes humildad, no tienes humanidad’, eso es lo que decían, o sea ‘que persona más asquerosa eres’ decían, ‘como para chivarte o sea que necesidad tienes, ¿no?... cuando te hemos apoyado en...’ ¿sabes? Entonces había mucha presión...’

### 7.3. La conquista y el bloqueo

Durante las jornadas de lucha la subjetividad de los trabajadores evolucionó en un muy breve periodo de tiempo hacia medidas más radicales debido tanto al esquirolaje de la empresa como a la voluntad de las plantillas de hacer efectiva la huelga. Sin embargo, con el tiempo la lucha va perdiendo fuerza, en buena medida por el cansancio de los trabajadores, sujetos a la presión de la empresa, pero también por la elevada temporalidad del trabajo en Telepizza, que hace que buena parte de los trabajadores que estaban en la vanguardia de la huelga encuentren otros trabajos durante este tiempo.

E9: Y luego ya [la intensidad de la lucha] luego ya bajó porque incluso fue cambiando la plantilla, pero sí que se notó que a medida que pasaba el tiempo los trabajadores sí que iban evolucionando hacia medidas más radicales...

P. ¿En qué sentido?

E9: Te quiero decir... no era en conjunto porque ya había mucho cansancio... pero en general se notaba que a medida que la empresa seguía hostigando los trabajadores se volvían más violentos, ¿sabes?, por ejemplo, eh... los trabajadores empezaron a decidir boicotear las motos, desde pintarles los retrovisores, quemar motos, pinchar ruedas de los [coches de los] jefes, ¿no?. Era paradójico porque esto lo proponían gente que... era raro... o sea no era raro porque era parte del proceso de la lucha de clases, gente que, los compañeros que más respeto le mostraban a la propiedad, a veces de miedo a respeto a la legalidad, luego se volvieron los más radicales en métodos de violencia física, desde quemar eh... motos... desde pintar motos... hasta quemar las ruedas de los jefes y todo eso... hasta cortes de... [luz]. Entonces pasó al boicot... los más buenecitos de la empresa se vuelven los más, eh... es que porque ¿sabes lo que pasa? que había los que eran esquiroleros por miedo, que había algunos que repartían en moto y eh... el boicot no es que fuera por venganza, es que el boicot era casi prácticamente necesario, o sea si tu no les jodías las motos salían los pedidos, ¿me entiendes?, por eso lo hacían los trabajadores.

P. ¿Eso pasó en mitad del proceso de huelga?, ¿en un día?

E9: Eso fue en mitad de los procesos de huelga había... los días que no había huelga había boicots, se robaban cosas, eh... se robaban eh... de todo, nosotros los delegados no robábamos, nunca, nunca, no instigábamos al robo, pero los trabajadores mismos nos lo decían que robaban todo... y luego había otras cosas que sí que preparábamos pero que no eran públicas... que eran boicots internos, al equipo eléctrico, a las cámaras, a los arcones todo eso (...) pero era avalado, solo avalado por la asamblea, la asamblea decía, pero luego se montaba un equipo que decidía lo que se iba a hacer, ¿no?, y ahí se decidía... Y eso fue un poco porque se fue radicalizando, pero ya la huelga como ya se conquistó algunas grandes conquistas, grandes pasos... como la empresa, la plantilla ya iba renovando de trabajadores pues ya se iba notando un cambio, y porque la UGT traiciona la huelga, eh... traiciona la huelga... pasó a las negociaciones de la empresa con UGT, haciendo que las negociaciones pasasen por el comité intercentros y negociando... negociando nada con la empresa, sin medidas de movilización ni nada...”

El final de la huelga no se puede explicar tan sólo por el propio agotamiento de los trabajadores, sino que hay varios motivos. Uno de ellos es la conquista de una subida salarial de 50 céntimos la hora. En julio los trabajadores consiguieron que la empresa hiciese efectivo una subida de 50 céntimos/hora a la plantilla de QSR-Telepizza. Aun así, los trabajadores anunciaron que iban a seguir con las movilizaciones en otras ciudades, anunciando la Huelga de Reus para el 27 de julio. Ante esta situación QSR, por miedo a que siguieran las huelgas, empezó a pagar en el finiquito las supuestas diferencias de la subida salarial que se debía desde enero.

Esta subida, si bien era insuficiente para lo que es el coste de la vida, era una gran conquista que los trabajadores mismos arrancan a la empresa mediante su lucha. Como declaran en prensa los delegados sindicales: “Sin embargo, estas concesiones iban a estar llenas de maniobras. Aún nos debían más de 1 euro/hora, y la subida absorbía todos los complementos salariales para no pagarnos la subida total. Aun así, la victoria parcial le suponía desembolsar la diferencia, que ahora viene tratando de boicotear individualmente a cada empleado<sup>13</sup>.” La conquista elevó la moral de los trabajadores al ver que la propia empresa reconocía, por vía de los hechos, que no quería reconocer el aumento del salario mínimo, y que si se lograba hacer efectivo el SMI era, precisamente, gracias a la huelga. Esto hace, asimismo, que la lucha de los trabajadores sea un conflicto político, contra las ilusiones de buena parte de los trabajadores en el Gobierno, y en el aparato judicial, y en favor de la lucha con independencia de clase de los trabajadores.

<sup>13</sup> En Izquierda Diario. (01/12/2019). “Telepizza: la juventud precaria también puede organizarse y hacer huelgas”. Suplemento. <https://www.izquierdadiario.es/Telepizza-la-juventud-precaria-tambien-puede-organizarse-y-hacer-huelgas>

“Cuando había una lucha era más fácil hacer la siguiente porque ya había una experiencia previa había una moral previa más fuerte, más eh... de decir “sí se puede”, pero no el “sí se puede” parlamentario..., si no el “sí se puede luchar” eso es, o sea un “sí se puede” real... “hostia pues si hacemos huelga sí se puede.... enfrentarse a la patronal sí se puede” (E9. Auxiliar y delegado sindical).

Es por ello que también es parte de la conquista el lograr que nuevos compañeros se afilien a los sindicatos y conseguir construir nuevas secciones sindicales en otras ciudades. Un elemento de primer orden que coadyuva al agotamiento de los trabajadores y al final de la huelga, es el bloqueo de los sindicatos, tanto de CCOO y UGT en el resto de las plantillas de todo el Estado, que se niegan a organizar la huelga, pero también el bloqueo de la propia dirección de CGT que no organiza huelga en la posición estratégica que constituye la fábrica de masas de pizza en Madrid. De haber sido así la huelga habría tenido, realmente, una extensión estatal.

## 8. Conclusiones

En este trabajo hemos puesto de manifiesto, principalmente, la importancia de entender el trabajo asalariado como una relación social dinámica y conflictiva. Es esto lo que nos permite entender la existencia de resistencias a pesar del predominante hincapié en buena parte de la sociología del trabajo en los dispositivos. La resistencia debe ser entendida de forma dialéctica y enmarcada en relaciones de clase. Los dispositivos disciplinarios sirven para controlar, pero también posibilitan nuevas formas de resistencia. La reproducción social del proceso productivo en Telepizza, como en cualquier otra empresa, es realizada por los propios trabajadores. Los determinantes estructurales de la multinacional, los dispositivos y otros mecanismos de control, en tanto relaciones sociales, no son reproducidos de forma mecánica, ya que no son tan sólo determinantes objetivos, sino en buena medida subjetivos: los propios encargados, las normas, la socialización en el trabajo...

Todos estos dispositivos, sin embargo, no ejercen ni pueden ejercer un poder omnipotente sobre los trabajadores, ni estos se dejan reducir a un rol pasivo convirtiéndose en un mero factor productivo. Individualmente, pero también a través del grupo informal y de la sección sindical, los trabajadores ofrecen multitud de resistencias a la intensificación del trabajo por parte de los encargados. La relación entre los auxiliares y repartidores frente a los encargados y jefes de tienda, en tanto lugartenientes de la multinacional, se mueve en un espacio de variantes equilibrios de fuerzas. El cachondeo, el escamoteo, los discretos boicots, los cambios de turno y de puesto... son algunas de estas resistencias por las cuales los trabajadores no se dejan reducir a un mero factor productivo. A través de estos contextos prácticos reproducidos cotidianamente por los propios trabajadores es que ellos y ellas viven la “determinación social específica” que caracteriza a las relaciones de clase. Son parte, por tanto, del proceso objetivo de lucha de clases que caracteriza a las relaciones salariales en las sociedades donde predomina el modo de producción capitalista.

A pesar de la predominancia en algunos ámbitos de la sociología del trabajo del estudio de las resistencias, éstas no son suficientes para lograr arrancar mejoras en las condiciones de trabajo y de vida a la empresa y al Gobierno. Tenemos que advertir que estudiar tan solo las resistencias, limitándose a una mera colección de luchas valiosas, no tiene mayor recorrido. El desafío está, más bien, en desarrollar una sociología capaz de “dar a los hombres y mujeres explicaciones causales para una auténtica determinación de su existencia” (Aiziczon, 1/7/2013: 7). La sociología del trabajo, en este punto, no puede limitarse a una mera descripción de las resistencias, sino que debe ahondar más allá de lo aparente y ampliar las explicaciones. En este sentido “lo concreto es concreto porque es la síntesis de múltiples determinaciones, por lo tanto, unidad de lo diverso” (Marx, 2007: 20-21; 34-35; 40-41). En el estudio de las resistencias el concepto de “acción”, “agencia” debe ser sometido a análisis. Hay que precaverse a la hora de “unir bajo el rótulo único de acción aquellas acciones que son de hecho voliciones conscientes a nivel local, pero cuya incidencia social es profundamente involuntaria (...) con aquellas acciones que son voliciones conscientes a nivel de su propia incidencia social” (Anderson, 1985: 22-23).

Hemos sostenido que las resistencias que llevan a cabo los trabajadores para hacer más llevadero su trabajo son parte de la expresión de los intereses contrapuestos entre los trabajadores y el capital. Sean o no resistencias conscientes. Y hemos mostrado que las resistencias tampoco impiden que los trabajadores desarrollen una determinada conciencia de clase ni que se organicen en forma sindical y partidaria, que recurran a la huelga, los paros y los boicots, así como que impulsen espacios de democracia obrera como las asambleas. Esto es, aquellas “voliciones conscientes a nivel de su propia incidencia social” (ibídem). No estudiar las acciones conscientes que buscan remover las estructuras sociales en su totalidad es no estudiar como los sujetos-clases hacen la propia historia. A través del testimonio de un delegado de CGT y de la huelga de 2019 hemos puesto de manifiesto la actualidad y complejidad de la lucha de clases también de parte de estos trabajadores precarios.

La lucha contra el impago del SMI será el elemento movilizador de la huelga de 2019, pues dará contenido al sentimiento de injusticia, pero no de forma directa ni automática, sino gracias al programa del núcleo militante de la sección sindical y su apuesta por organizar asambleas y alianzas con otros trabajadores para preparar la huelga. En este punto destacamos que no se puede estudiar a los trabajadores como una masa informe, ignorando que entre los trabajadores actúan organizaciones políticas, de ellos mismos, con dirección, programa, tácticas y estrategias concretas. Del mismo modo, no se puede confundir a las direcciones de los sindicatos con los propios trabajadores.

La política que desarrollan los sindicatos interactúa dialécticamente con la subjetividad de los trabajadores, al mismo tiempo que la subjetividad de los trabajadores modifica la política de los sindicatos. Esta política sindical influye sobre las resistencias e intentos de organización de los asalariados, por lo que resulta un factor fundamental a la hora de explicar si los trabajadores se enfrentan a los ataques de las empresas o dejan pasar los ataques sin lucha, así como para dar cuenta de si los propios reglamentos del derecho laboral se hacen realmente efectivos en los centros de trabajo.

Por último, hay que destacar que en esta investigación comienza a dibujarse como un primer obstáculo para la organización y la concienciación de los trabajadores la propia política de las direcciones burocratizadas de los sindicatos. Ésta fue el obstáculo principal que impidió que la huelga de los trabajadores de Telepizza-Zaragoza se extendiera al conjunto del Estado, así como a la fábrica de masas de pizza de Madrid. La huelga fue impuesta por los trabajadores a las direcciones sindicales mediante asambleas de base en los centros de trabajo. Se puede afirmar que el conservadurismo, la burocratización y el corporativismo sindical son una de las principales dificultades que tienen que enfrentar los trabajadores en el seno de sus propias organizaciones para hacer valer sus intereses, políticos y económicos, como clase. Al mismo tiempo los sindicatos de clase siguen siendo herramientas eficaces para la lucha de clases. La pelea política contra su burocratización, consideramos, es parte de esta lucha.

## 9. Fuentes consultadas

- Ackroyd, S. y Thompson, P. (2007). “¿Reina la calma en el frente de trabajo?: una crítica de las recientes tendencias en la sociología del trabajo en el Reino Unido”, en Fernández Rodríguez, Carlos Jesus, *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*, Siglo XXI, Madrid, pp.207-235.
- Aiziczon, F. (01/07/2013). “Tras las huellas de un debate clásico”, en la *Revista Ideas de Izquierda*. Recuperado en: <https://www.laizquierdadiario.com/Tras-las-huellas-de-un-debate-clasico>
- Alaluf, M. (2005). “Concepciones del trabajo, estrategias de empleo y evolución de la clase obrera”, en Bernard Lahire, Pierre Rolle, Pierre Saunier, Marcelle Stroobants, Mateo Alaluf y Moishe Postone, *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Traficantes de Sueños, Madrid.
- Alaluf, M. y Rolle, P. (2005). “¿Clase sin obreros?, ¿obrerros sin clase?” en Bernard Lahire, Pierre Rolle, Pierre Saunier, Marcelle Stroobants, Mateo Alaluf y Moishe Postone, *Lo que el trabajo esconde. Materiales para un replanteamiento del análisis sobre el trabajo*. Traficantes de Sueños, Madrid.
- Anderson, P. (1985). *Teoría, política e historia*. Un debate con E.P. Thompson. Siglo XXI.
- Beaud S. y Pialoux M. (1999). *El retorno sobre la clase obrera, Investigación en la fábrica de Peugeot de Sochaux-Montbéliard*, Fayard, Paris.
- Bilbao, A. (1993). *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*. Andrés Trotta S.A., Madrid.
- Bouquin, S. (coord). (2008). *Les résistances au travail*, Syllepse, París.
- Bourdieu, P. (2000). “La huelga y la acción política”, *Cuestiones de Sociología*. Editorial Istmo, Madrid.
- Bouffartigue, P y Busso, M. (2010). “Precariedad, informalidad: una perspectiva “Norte-Sur” para pensar las dinámicas del mundo del trabajo”. *VI ème congrès de l'Association Latino Américaine de Sociologie du Travail*, México.
- Braverman, H. (1980). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México, Ed. Nuestro Tiempo, (1ª Ed. americana 1974).
- Burawoy, M. (1989). *El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista*. Ministerio de Trabajo, Madrid.
- Burawoy, M. (2014). “Una nueva aproximación a Manufacturing Consent (Manufactura Consensuada)”, *Revista de Trabajo*. Año 10, nº12, 159-172.
- Calderón, J.A. y Cohen, V. (2016). “La resistencia: una categoría de análisis plástica y heurística”, en Arturo Fernández, Patricia Ventrici, José Calderón, Montes Cató (coord.), *Resistencias sociales y formaciones sindicales en Argentina y Francia*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET.
- Calderón, J.A. y López Calle, P. (2010). “Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia al trabajo”, *Estudios de la fundación*. Fundación 1º de Mayo, Centro Sindical de Estudios, nº24.
- Calderón, J.A. y López Calle, P. (2009), “Recompositions du capitalisme espagnol et résistances des précaires”, en Bérout S. et Bouffartigue P., *Quand le travail se précarise, ¿quelles résistances collectives?* Paris, La Découverte.
- Cohen, J.A. (1986). *La teoría de la Historia de Karl Marx. Una defensa*. Madrid, Ed. Siglo XXI.
- Collectif du 9 août. (2017). *Quand ils ont fermé l'usine. Lutter contre la délocalisation dans une économie globalisée*, Agone, L'ordre des choses, Marseille.
- De Castro, C. (2019). “Presentación. La precariedad laboral y más allá”, *Cuadernos de Relaciones Laborales, Ediciones Complutense*, 37(1), pp.11-29
- Duhalde, S., Picchetti, V. y Ventrici, P. (2016). “Construcciones políticas alternativas. Los trabajadores frente a la ofensiva neoliberal”, en Arturo Fernández, Patricia Ventrici, José Calderón, Montes Cató (coord.), *Resistencias sociales y formaciones sindicales en Argentina y Francia*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL-CONICET.

- Durand, J-P. (2011). *La cadena invisible. Flujo tenso y servidumbre voluntaria*. Ciudad de México, Fondo de Cultura Económica-Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hyman, R. (1981). *Relaciones industriales: una introducción marxista*, Editorial Blume, Madrid.
- Ibáñez Rojo, R, y López Calle, P. (2013). *La conformación del modelo productivo español: el caso paradigmático de la industria del software*. Lan Harremanak, nº28, pp.70-99.
- Katz, C. (2000). “La teoría del control patronal: balance de una discusión”, *Época, revista argentina de economía política*, año2, nº2, Buenos Aires.
- Marx, C. y Engels, F. (2018). *La ideología alemana*. Axal.
- Marx, C. (2006). *El Capital, Libro Segundo*, Vol.4, Siglo XXI.
- Marx, C. (2006). *El Capital, Libro Primero*, Vol.1, Siglo XXI.
- Marx, C. (2007). *Grundrisse. Elementos fundamentales para la crítica de la economía política 1857-1858. Libro primero*, Siglo XXI.
- Marx, C. (1984). *Miseria de la filosofía*, Sarpe.
- Montes Cató, J. (2007). “Dominación en los espacios de trabajo y formas de expresión del conflicto: las nuevas generaciones de trabajadores frente a las políticas manageriales”, *Ponencia presentada en el XXVI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología*, México.
- Montes Cató, J. (2007). “Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia”, en *Trabajo y Sociedad*. Nº9, vol. IX, Santiago de Estero, Argentina.
- Moody, K. (2017). *On new terrain. How capital is reshaping the battleground of class war*. Libros de Haymarket, Chicago.
- Revilla, J.C., y Tovar, J. (2011). “El control organizacional en el siglo XX: en busca del trabajador autodisciplinado”, en *Reis*. Nº135, pp.47-68.
- Sainsaulieu, I. (2017). *Conflicts et résistances au travail*. Presses de Sciences Po, París.
- Scott, J. (2000). *Los dominados y el arte de la resistencia*, Ediciones Era, México D.F.
- Smith, V. (1995). *Managing in the Corporate Interest*. Berkeley, University of California Press.
- Soria, C.B. (2018). “La dinámica del proceso de control-resistencias en los espacios de trabajo: aproximaciones a los debates clásicos y recientes”, *Sociológica*. Año 33, nº94, pp.169-202. Universidad de Cuyo, Argentina.
- Tébar Hurtado, J. (2020). “El sindicato en España: del fordismo al capitalismo globalizado (1939-1999)” en *Sociología del Trabajo*, 97, pp.1-12.
- Willis, P. (1977). *Apreniendo a trabajar*. Madrid, Editorial Akal.