

De la soledad del trabajador globalizado a la recomposición del obrero colectivo. Acción colectiva, territorio y conflicto laboral en las huelgas de Coca Cola Fuenlabrada y los técnicos de Movistar en Madrid

Eduardo Sánchez Iglesias¹

Recibido: 8 de enero de 2018 / Aceptado: 23 de marzo de 2018

Resumen. Desde 2008 España ha vivido una de las crisis económicas más importantes de su historia reciente, periodo en el que se han sucedido diferentes expresiones de conflictos laborales de larga duración, que han tenido, entre otros, un denominador común: la relación entre acción colectiva y territorio como marco de recomposición de plantillas fragmentadas por los procesos de subcontratación empresarial. El presente artículo se dispone a analizar las experiencias de las huelgas protagonizadas por la plantilla de la factoría de Coca Cola en Fuenlabrada (2014-2016) y los técnicos de Movistar (2015-2016), desde los que aportar elementos que permitan elaborar una tipología de la acción colectiva dentro de los conflictos laborales en la España pos crisis.

Palabras clave: crisis; sindicalismo; conflicto laboral; huelga, territorio.

[en] From the loneliness of the globalized worker to the recomposition of the collective worker. Collective action, territory and labor dispute in the strikes of Coca Cola Fuenlabrada and the technicians of Movistar in Madrid

Abstract. Since 2008 Spain has experienced one of the most important economic crises in its recent history, a period in which different expressions of long-term labor conflicts have occurred, which have had, among others, a common denominator: the relationship between collective action and territory as a framework for the recomposition of templates fragmented by business outsourcing processes. The present article is prepared to analyze the experiences of the strikes carried out by the Coca Cola factory in Fuenlabrada (2014-2016) and the Movistar technicians (2015-2016), from which to contribute elements that allow to elaborate a typology of collective action within labor conflicts in post-crisis Spain.

Keywords: crisis; unionism; labor conflict; strike; territory.

Sumario: 1. Introducción. 2. Aspectos metodológicos. 3. La importancia del territorio: el giro espacial y la dimensión espacial en el capitalismo avanzado. 4. Producción flexible, acción colectiva y territorio. De la fragmentación del obrero colectivo en la empresa a su recomposición en el territorio. 5. La dimensión espacial de la acción colectiva en la huelga de Coca Cola Fuenlabrada y el conflicto de los técnicos de Movistar en Madrid. 5.1. La reorganización productiva y la transformación del espacio urbano en la Comunidad de Madrid. 5.2. La dimensión espacial de la acción colectiva en la huelga de Coca-Cola Fuenlabrada. 5.3. La dimensión espacial de la acción colectiva en la huelga de los técnicos

¹ Departamento de Historia, Teorías y Geografía Políticas
Facultad de Ciencias Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid (UCM)
esancheziglesias@ucm.es

de las subcontratas de Movistar. 5.4. La relación entre acción colectiva, conflicto laboral y territorio en el marco de la subcontratación empresarial. 6. Conclusiones. 7. Referencias bibliográficas

Cómo citar: Sánchez Iglesias, E. (2018): “De la soledad del trabajador globalizado a la recomposición del obrero colectivo. Acción colectiva, territorio y conflicto laboral en las huelgas de Coca Cola Fuenlabrada y los técnicos de Movistar en Madrid”. *Sociología del Trabajo*, nº92, 107-124.

1. Introducción

Desde 2008, España ha vivido una de las crisis económicas más importantes de su historia reciente, periodo en el que se han sucedido diferentes expresiones de conflictos laborales de larga duración, que han tenido, entre otros, un denominador común: la relación entre acción colectiva y territorio como marco de recomposición de plantillas fragmentadas por los procesos de subcontratación empresarial.

Las transformaciones en la organización del trabajo producto de la aplicación de los procesos de producción flexible desde el último cuarto del siglo XX, han traído como consecuencia una progresiva fragmentación del obrero colectivo consecuencia de la división del trabajo entre empresas, que ha impactado y condicionado en el progresivo retroceso en la forma del ejercicio del conflicto laboral en el espacio fábrica.

La descentralización productiva fruto de la aparición del modelo de *fábrica difusa*, no solo trae consigo transformaciones en las condiciones del trabajo y en la propia organización de la reproducción de la fuerza trabajo, sino que convierte a la empresa en un modelo de fijación espacial que obliga al trabajador a establecer una nueva relación con el territorio.

La separación que la fábrica fordista tenía respecto del cuerpo social, se supera por medio de su reintegración a través de un proceso de descentralización productiva, subordinando a la fuerza de trabajo a través de su dispersión y fragmentación sobre el territorio, provocando una nueva utilización del espacio productivo sobre procesos de movilidad basados en una progresiva segmentación del mercado de trabajo.

La producción difusa sobre el territorio se sustenta en una distribución territorial de diferentes grupos socioeconómicos de la que se deriva una segregación socio espacial, que da lugar a colectivos territorializados, desde la que recomponer una nueva identidad obrera que tiene en el territorio un marco privilegiado para el ejercicio de la acción colectiva y el conflicto contra la organización del trabajo contemporánea.

Así, desde la conflictividad surgida en el contexto de la crisis capitalista en España en la última década, se han producido cuatro hechos relevantes que han impulsado nuevas expresiones del conflicto social transformando el panorama político y laboral en España: el movimiento 15-M, el auge del movimiento vecinal y ciudadano en torno a las mareas, la aparición del movimiento de “las marchas por la dignidad” y la irrupción de huelgas y expresiones de conflictos laborales de larga duración, que han tenido en el territorio la escala prioritaria de acción colectiva (Lacalle, 2015).

El presente artículo analiza las experiencias de las huelgas protagonizadas por la plantilla de la factoría de Coca Cola en Fuenlabrada (2014-2016) y los técnicos de Movistar (2015-2016), desde los que aportar elementos que permitan elaborar una tipología de la acción colectiva dentro de los conflictos laborales en la España pos crisis.

El análisis se presenta en los siguientes apartados. En primer lugar, desde una perspectiva epistemológica, se aborda la relevancia del territorio como categoría de análisis. En segundo lugar, un apartado metodológico de exposición razonada del trabajo de campo realizado. En el tercer apartado, se describen las transformaciones del espacio productivo dentro de la producción flexible, así como las relaciones entre procesos de producción flexible, territorio y fragmentación del obrero colectivo. En cuarto lugar, se procede al análisis de las relaciones entre acción colectiva, territorio y conflicto laboral en los casos de la huelga de Coca Cola en Fuenlabrada y de los técnicos de Movistar. Finalmente, se cierra la reflexión con un apartado de recapitulación y conclusiones.

2. Aspectos metodológicos

Los resultados presentados, son el resultado de la investigación realizada en el contexto de los trabajos que concluyeron con el libro *Conflictividad y crisis. España 2008-2014* (2015), organizada por la sección de economía y sociedad de la Fundación de Investigaciones Marxistas² (FIM). El objetivo de aquel trabajo era el analizar la conflictividad laboral surgida desde el inicio de la crisis a finales de 2007 e inicios de 2008 a 2014, año en el que se produjeron el mayor número de movilizaciones sociales y conflictos laborales en España (Lacalle, 2015).

Durante la investigación se constató la progresiva aparición de huelgas que derivaron en conflictos laborales de larga duración frente a empresas transnacionales³, en los que se combinaban diferentes formas de acción colectiva que tomaban la acción territorial como elemento central de los mismos, entre otros, por dos objetivos: por un lado, reconstruir las cadenas de trabajo en plantillas progresivamente afectadas por procesos de fragmentación empresarial y subcontratación del trabajo y, por otro, ampliar el grado de apoyo social e impacto mediático de unos conflictos que se ejercían contra decisiones tomadas por grandes empresas globales en un contexto de reformas laborales⁴.

El interés en dichos conflictos y el impacto social generado por algunos de ellos, provocaron un giro en las investigaciones realizadas con posterioridad, las cuales se centraron en dos de los conflictos laborales más destacados en Madrid en los últimos años, como era el de la huelga de Coca-Cola en la fábrica de Fuenlabrada (2015-2016) y la huelga de las plantillas externalizadas por Telefónica protagonizada por los técnicos de Movistar (2015).

En el caso del conflicto de la plantilla de Coca-Cola en Fuenlabrada, se realizó un trabajo de campo que duró desde el 24 de febrero de 2015 hasta el 25 de octubre de dicho año, en el que se grabaron 120 horas correspondientes a las asambleas de los trabajadores realizadas en el conocido como *Campamento de la Dignidad*, a las puertas de la factoría⁵. En el caso de la huelga de los técnicos de Movistar, el tra-

² Ver Lacalle (2015).

³ Para una descripción y enumeración de los mismos ver Benítez y Rosettí (2016).

⁴ Para un estudio de los impactos, que sobre las relaciones laborales, han tenido las reformas laborales aprobadas entre 2010 y 2012 en España, se recomienda el texto de Antonio Baylos, *Políticas de austeridad y crisis en las relaciones laborales: la reforma del 2012*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2012.

⁵ El trabajo fue realizado junto al editor Alfonso Serrano y la escritora Eva Fernández, material que concluyó en la redacción del libro *Somos Coca Cola en Lucha* (2016).

bajo de campo contempló la asistencia a asambleas de trabajadores en huelga que tuvieron lugar desde el 7 de abril al 15 de mayo de 2015, que cubrieron las 22 horas de grabación y en la que se realizaron tres entrevistas que resultaron especialmente significativas⁶. Todas las entrevistas se presentan bajo seudónimo para preservar el anonimato.

El presente trabajo se centra en los aspectos relacionados con la territorialidad de la acción colectiva desplegada por ambos conflictos.

3. La importancia del territorio: el giro espacial y la dimensión espacial en el capitalismo avanzado

Para Colom y Rivero (2015) “a partir de mediados de los años sesenta del siglo pasado, las Ciencias Sociales han experimentado varios giros epistémicos. El primero de todos ellos fue el giro lingüístico seguido a continuación del giro estético, el giro icónico y, por último, el más reciente de todos ellos, el giro espacial” (2015: 7).

Así, el giro espacial consistiría en poner de manifiesto la importancia del espacio y el territorio como categorías conceptuales para las ciencias sociales. En este proceso de “espacialización”: destacan las figuras de Henri Lefebvre y Michel Foucault, como “padres fundadores del giro espacial” (Soja 2009: 18). Ambos autores partían de la afirmación de que la organización del espacio es una variable central para poder explicar coherentemente la estructura y funcionamiento del sistema capitalista, siendo Lefebvre quien aporta una resignificación del concepto de espacio. Hasta ese momento, el espacio se entendía como algo neutral, objetivo y dado, hasta que Lefebvre rechaza esta visión “del espacio en nombre de una concepción del mismo como algo creado y recreado continuamente” (Lefebvre, 2017: 10). El espacio aparece como una categoría conceptual socialmente construida y dinámica, que en términos políticos deja de ser considerado “como un receptáculo de la praxis política para ser concebido como un objeto susceptible de intervención política” (Velázquez, 2012: 240).

Continuando con la línea marxista presente en los análisis de Lefebvre, otros autores como David Harvey profundizaron en el concepto de “giro espacial” a partir de los años setenta del siglo pasado. El objetivo de Harvey consistió en hacer una lectura del marxismo desde la perspectiva del giro espacial logrando una espacialización del marxismo (Molano, 2016). Desde esta perspectiva, el espacio se constituía en un marco que expresaba y reflejaba la lógica de la producción de la mercancía en un momento histórico determinado (Warf and Arias, 2009: 3).

Así, se incorpora una “mirada territorial” a los estudios sociológicos centrados en la estructura de clases, donde “La distribución territorial de diferentes grupos socioeconómicos permite caracterizar la estructura de clases del siglo XXI” (Rubiales, 2017: 1). Esta distribución territorial de los grupos socioeconómicos permite aportar “la dimensión espacial al análisis de las clases sociales en el capitalismo avanzado”, al entender que “esta configuración socio territorial en sí conforma una de las principales experiencias cotidianas de las desigualdades de clase” (Rubiales, 2017: 8).

⁶ Dichos trabajos dieron lugar a una serie de crónicas publicadas en el diario Público contenidas en la Sección de Opinión en el blog *La soledad del corredor de fondo*: <http://blogs.publico.es/la-soledad-del-corredor-de-fondo/2015/04/14/la-huelga-de-tecnicos-de-movistar-y-la-irrupcion-del-nuevo-asalariado-urbano/>

La relevancia que adquiere el componente espacial en las ciencias sociales a partir del debate sobre las sociedades posmodernas (Harvey, 2008), explica una mayor atención por la dimensión territorial que “culmina con un cuerpo teórico que se aproxima a la relación entre clases sociales y territorio, no solo con ánimo descriptivo, sino como elemento analítico capaz de reforzar nuestra comprensión de otros fenómenos sociales”, como el de la relación entre conflicto, acción colectiva y territorio (Rubiales, 2017: 8).

4. Producción flexible, acción colectiva y territorio. De la fragmentación del obrero colectivo en la empresa a su recomposición en el territorio

Partiendo de la relación salarial como eje teórico articulador, entendida como “la relación que subsume y articula todas las formas de producción y reproducción de un Sistema Social Total de explotación en pro de la producción de capital” (López Calle, 2014: 854), se pretende resaltar algunas características específicas de la relación entre proceso de acumulación, extracción de plusvalor y reproducción de la fuerza de trabajo por un lado y territorio por otro.

El modelo de producción fordista se había caracterizado por formas de explotación del trabajo basadas en el *plusvalor relativo*, donde los incrementos de productividad del trabajo eran consecuencia “de la innovación tecnológica, la producción estandarizada y el consumo de masas”. La crisis de la década de los setenta del siglo pasado en las sociedades capitalistas avanzadas, conduce “a un cambio de modelo productivo orientado ahora a la intensificación del trabajo y la extracción de *plusvalor absoluto* (Ibañez y López Calle, 2012: 186-187).

Pero la necesidad de relanzar el proceso de acumulación no solo requería de nuevas técnicas productivas, sino de una nueva organización del trabajo y nuevos sistemas de organización del trabajo consecuencia de la descentralización de las tareas productivas. Así, se pretendían la sustitución del tradicional “sistema fábrica” por un sistema cuyo valor central sería el de la flexibilidad, que la sociología del trabajo italiana llamaría “sistema de fábrica abierto” o “fábrica difusa”, concepto de especial importancia para entender las nuevas relaciones que se establecen entre las nuevas formas de organización del trabajo y el territorio (Celada, 1981: 24).

La adopción del sistema de *fábrica difusa* trae como consecuencias una nueva reconfiguración territorial unida a la extensión del trabajo precario, revalorizando ambas “su papel dentro del proceso de acumulación capitalista” (Ceccareilli, 1974, 98). Así, todas las formas de descentralización productiva se caracterizarían por una búsqueda de flexibilidad y fluidez en términos de fuerza de trabajo y capital empleado, tratando de obtener aumentos de productividad por formas flexibles de organización del trabajo y el relanzamiento de la acumulación mediante el control del conflicto (Ceccareilli, 1974, 106).

La descentralización productiva produce impactos territoriales, al implicar una nueva división del trabajo derivada de una fuerte concentración de capital y fuerza de trabajo en *áreas fuertes de desarrollo* o “empresas cabeza”, que provoca una degradación de *áreas débiles*, con el consiguiente efecto de desequilibrio territorial, ligado a procesos acelerados de descualificación de la fuerza de trabajo articulados en torno a “empresas mano” (Castillo, 1988-1989).

La perspectiva de este enfoque, parte de una estrategia de investigación en la que, siguiendo la orientación de Marx, en *El Capital*, se busca recomponer, reconstruir e identificar el obrero colectivo, completo y concreto, que produce un bien o servicio. Una tarea que no es precisamente sencilla, pero que da frutos interpretativos, y por tanto políticos, extraordinarios. Juan José Castillo, en el Grupo de Investigación ‘Charles Babbage’ de la Universidad Complutense, junto a amplio equipo, ha venido desplegando esta aproximación, con trabajos empíricos concretos, que han tenido una amplia repercusión, tanto en nuestro país como en América Latina. Dos ejemplos: la cualificación del trabajo y la dispersión territorial del ‘obrero colectivo’ (Castillo y Santos, 1993). O la investigación que ha fundado una línea de investigación que continua en el presente, como *Los obreros del polo: una cadena de montaje en el territorio* (Castillo y López Calle, 2003).

Estos procesos de externalización de actividades y de subcontratación del trabajo, tienden a concentrar las actividades de diseño, investigación científica y de desarrollo tecnológico (empresas cabeza), para después subcontratar la realización de procesos de menor intensidad tecnológica (empresas mano). Dependiendo del predominio dentro de un espacio geográfico de una especialización centrada en empresas cabeza o en empresas mano, se estará ante una posición distinta en la división del trabajo (Castillo, 2005; Castillo y Agulló, 2012). En consonancia con este fenómeno de jerarquización de las empresas en función de su lugar en el proceso de producción, conduce a la aplicación de sistemas organizativos del tipo de la fabricación flexible y la generación de eslabones de cadena de subcontratación en el territorio (Ibáñez y López Calle, 2012).

La intensificación del trabajo a través de su dispersión y fragmentación sobre el territorio, pretende “sacar fuera de la fábrica las contradicciones y conflictos [...] descargando sobre la *fábrica difusa* las irregularidades de la producción ligada a las oscilaciones del mercado”, lo que permite alcanzar el objetivo de la quiebra del obrero colectivo (Celada, 1981: 38), provocando un modelo de fijación espacial de la producción y de la fuerza de trabajo, donde la organización del trabajo establece una nueva relación con el territorio. Con el sistema de *fábrica difusa* se pretende “quebrar el colectivo obrero” surgido de las concentraciones industriales a través del surgimiento de “una nueva clase trabajadora resultado de condiciones marginales” y de una nueva estratificación social y de concentración territorial (Accornero, 1981: 63).

Desde la geografía materialista, Harvey (1987) entiende por sociedades de capitalismo avanzado, aquellas en las que tiene lugar un proceso de reorganización productiva y transformación urbanística generado por un proceso de acumulación del capital articulado en torno al paradigma de producción flexible. Asimismo, y tomando como referencia el concepto de *capital simbólico* de Pierre Bourdieu⁷ (1987), Harvey elabora el concepto de *capital simbólico colectivo territorializado*, que le permite caracterizar a las sociedades del capitalismo avanzado por el papel predominante que tiene el territorio y el capital simbólico en los ciclos de reproducción ampliada del capital, definidos como aquellos procesos de creación de valor mediante acumulación del capital simbólico vinculado al territorio y no a las personas (Harvey, 1987).

⁷ Para Bourdieu, el capital simbólico serían “las propiedades que parecen inherentes a la persona misma del agente, como la autoridad, el prestigio, la reputación, el crédito, la fama, la notoriedad, la honorabilidad, el buen gusto [...], como capital económico o cultural en cuanto conocido y reconocido” (1987: 170).

Éste capital simbólico colectivo territorializado, tiene lugar en aquellos espacios urbanos donde un grupo social determinado alcanza “una proporción significativamente alta de miembros de ese grupo social en ese espacio [...] y de ausencia relativa de otros” (Rubiales, 2017: 11), que en el caso de espacios de concentración conforma un imaginario con ese lugar, que permite al grupo vinculado a un territorio construir identidades capaces de impulsar procesos de acción colectiva, que en el caso de la población obrera, darían lugar a marcos de acción colectiva territorializada, desde la que pasar de “la soledad del trabajador globalizado” en la empresa (Castillo, 2008), a la recomposición del obrero colectivo en el territorio.

Si bien, existe un predominio en las investigaciones sobre las relaciones entre territorio e identidad obrera, sustentadas en la idea de la estigmatización del territorio obrero a través de la idea de “gueto”, se puede hablar de “*capital simbólico territorializado* o *aura territorial* como la fijación espacial del capital simbólico derivado de las representaciones colectivas [en este caso ligadas al trabajo] sobre una zona urbana” (Rubiales, 2017: 9).

Asimismo, “una característica del concepto *capital simbólico territorializado* es su sentido de clase”, al entender que se incorpora por las personas en tanto que miembros de un colectivo, de tal forma que “un colectivo en un barrio [...] transfiere sus propiedades a todos los componentes de un grupo social determinado” asignando un imaginario común aunque no formen parte de ese colectivo. Esta relación entre un “espacio urbano y grupo social determinado” requiere la presencia visible “de una proporción significativamente alta de miembros de ese grupo social en ese espacio”, creando así, representaciones colectivas donde las relaciones entre el grupo social, territorio y capital social de sus residentes “generan una capacidad para la acción colectiva” (Rubiales, 2017: 9-10).

Así, el capital simbólico que está incorporado a un barrio o territorio concreto, aparece como la escala sobre la que reconstruir una “nueva identidad obrera” en el contexto de los conflictos sociales y laborales surgidos en la crisis de la última década (Lacalle, 2015).

5. La dimensión espacial de la acción colectiva en la huelga de Coca Cola Fuenlabrada y el conflicto de los técnicos de Movistar en Madrid

La reorganización productiva producida en España en el marco del proceso de internacionalización del capital, iniciado a finales de los setenta y principios de los ochenta del siglo XX, supuso “un giro hacia un modelo de vía baja de desarrollo basado en la intensificación del trabajo como factor principal de competitividad” (López Calle, 2007: 151). Así, el abaratamiento legal de los costes laborales habría permitido a las empresas implementar estrategias de descualificación de los puestos de trabajo, “mediante fragmentación o descomposición de los procesos productivos en tareas más simples, incrementando la rotación de los trabajadores reduciendo con ello los salarios (López Calle 2007: 39).

La fragmentación de los procesos productivos, ahora en distintos centros, permite sacar tareas de menor valor agregado de las grandes fábricas adscritas al sector industrial, dando lugar a la aparición de medianas y, fundamentalmente, pequeñas empresas subcontratistas adscritas a otros sectores, especializándose en la contra-

tación de trabajadores con bajos salarios y altas tasas de rotación, que en términos territoriales, producen una importante reorganización productiva y transformación del espacio urbano, que van a dar lugar a un rediseño de la geografía productiva en España.

5.1. La reorganización productiva y la transformación del espacio urbano en la Comunidad de Madrid

A nivel de la Comunidad de Madrid, se va a efectuar también una redistribución geográfica de los centros de trabajo en función de la fase del proceso productivo que realizan, “entre una cada vez mayor condensación de actividades de alto valor añadido, concentradas también en ciertos distritos de la primera corona”, resultado de un proceso de externalización hacia arriba de actividades de diseño e investigación que son reintegradas por compañías de alto nivel tecnológico, “presentando pautas de descentralización-concentrada, que en el caso de Madrid corresponden con espacios muy determinados del norte y oeste de la primera y segunda corona metropolitana⁸” (López Calle, 2014: 193).

En el polo opuesto, esa misma fragmentación de los procesos productivos, provocada por la división del trabajo entre *empresas cabeza* y *empresas mano*, permite aprovechar el abaratamiento de los costes laborales producto de las reformas laborales y “la deslocalización a zonas geográficas de bajo coste del suelo y salarial”. Se multiplica así una miríada de medianas y pequeñas empresas de “servicios atrasados a la producción” que, escalonadamente, realizan tareas cada vez más descualificadas y que “se distribuyen por los grandes corredores industriales de las coronas metropolitanas, o al otro lado de sus fronteras, alejándose del centro según decae el valor añadido de sus productos y bajan los costes laborales y el precio del suelo”, dando la aparición “de grandes nodos logísticos y de transporte –como Coslada- y otras actividades englobadas bajo la rúbrica general de “servicios a las empresas” –por ejemplo el servicio de atención al cliente de *low cost* del modelo de *Call Center*–” (López Calle, 2014: 194). Asimismo, estos corredores industriales del sur de la región, las empresas de bienes de consumo de masas y las actividades de la industria auxiliar, van siendo deslocalizadas a otros países y son sustituidas por actividades tercerizadas cada vez más descalificadas, a medida que nos alejamos del epicentro de la comunidad, llegando a alcanzar los municipios externos de las provincias de Guadalajara y Toledo (Méndez et al., 2008).

De esta forma, el proceso de fragmentación del obrero colectivo producto de las transformaciones productivas descritas, provoca una división espacial del trabajo que deriva en una segregación socio espacial del espacio urbano en Madrid región, que conforma la dimensión espacial desde la que entender las relaciones entre acción colectiva y territorio en los conflictos laborales analizados

⁸ Como localidades del noreste como Tres Cantos, Alcobendas o San Sebastián de los Reyes, San Agustín de Guadalix o Algete en el norte (Castillo y Agulló, 2012) y Las Rozas en el oeste (Candela, Piñón y Galán, 2010).

5.2. La dimensión espacial de la acción colectiva en la huelga de Coca-Cola Fuenlabrada

La huelga de la fábrica de Coca-Cola en Fuenlabrada (Madrid), es junto a la convocada en la factoría de Panrico en Santa Perpètua de la Mogoda (Barcelona) en 2013, el mayor conflicto laboral de los producidos en la última década en España. Durante 22 meses la plantilla de la factoría de la multinacional norteamericana, sostuvo una huelga que concluyó con la readmisión de los trabajadores y la declaración de nulidad del ERE por sentencia de la Audiencia Nacional. Para el Comité de Empresa de Coca-Cola, el conflicto se inicia:

El 22 de enero de 2014, después de una reunión por la mañana en un hotel en la zona de Colón, el Comité de Empresa firmamos uno de los convenios laborales más avanzados de todo el país, pero a continuación, la dirección de la empresa anunció esa misma tarde a las 18:00 horas el cierre de la fábrica de Fuenlabrada a través de un ERE. Mandaban de inmediato a la calle a 1250 trabajadores de las fábricas de Alicante, Asturias, Palma de Mallorca. La nuestra, la de Fuenlabrada, con 589 trabajadores directos y 1000 indirectos, sería la más afectada. [E 1].

La huelga indefinida quedaba convocada para el 31 de enero siguiente, dando la empresa por concluidas las negociaciones el 21 de febrero, procediendo a 300 despidos forzosos, que pasan a protagonizar uno de los conflictos colectivos más largos de toda Europa, siendo conocidos desde aquel momento como el colectivo *Coca-Cola en Lucha* o “Los Espartanos” (VV.AA., 2016). Para los trabajadores:

Con los despidos, nos dimos cuenta que la única forma de ganarlo era hacer de un conflicto laboral concreto un conflicto social más global. Esta nueva fase requería que los esfuerzos se centraran en una doble estrategia: la judicial, enfocada a “tumar el ERE”, y la social, dirigida a que todo Madrid hiciera suyo el conflicto por medio de la consigna del boicot a través del famoso “*si Madrid no produce Madrid no consume*” [E 1].

Sin embargo, el conflicto se remonta a 2012, con el proceso de fragmentación de la empresa Casbega Madrid, empresa fabricante de refrescos y otras bebidas que es concesionaria de Coca-Cola desde 1952. Para el Comité de Empresa:

Crecía la sospecha de que las cosas no iban bien. CCOO sabíamos que no podíamos fiarnos, hace años que una compañera nuestra estuvo en una reunión en Atlanta, en la sede central y se habló del proyecto 2020 y la concentración que eso suponía a nivel de empresas y grupo. La reunión continua y se entrega la documentación de la escisión, lo que imaginábamos era mala noticia muy mala, la empresa la dividían en tres partes, vamos lo que vulgarmente se llama dividir y descapitalizar una empresa, una empresa saneada se la dividía en tres trozos, una Sociedad para las inversiones mobiliarias y de activos, otra sociedad para los Inmuebles y por último la tercera tarta, que era la fábrica y el centro de las Mercedes como los dos centros grandes de trabajo, pero esa tercera sociedad se registra con un patrimonio que ni siquiera tenía activo para pagar las nóminas en curso. Nos

dimos cuenta del peligro y de las intenciones, así Casbega S.A. pasó a ser Casbega S.L. una empresa de servicios, cuestión que se confirmó más tarde al pasar a un solo accionariado, el de CCIP⁹, y así Casbega ya no facturó, las facturas se hacían a nombre de CCIP y no a nombre de nuestra Empresa, teniendo CIF por supuesto, y era CCIP la que paga a Casbega por servicios prestados a Casbega, un fraude en toda regla, todo ello con la destrucción del Empleo en Madrid del 75% y el cierre de la mayor fábrica en España del grupo [E 1].

La fragmentación de la plantilla tiene de inmediato un efecto dentro de la estrategia sindical y el ejercicio del conflicto:

En 2013 a finales, la sección sindical de CCOO de Casbega ya intuíamos la pelea y el trabajo que se nos avecinaba, pero nunca pensamos que iba a ser de tal calibre, estaba anunciado un ERE en Coca-Cola en España, anunciando cierres y despidos [...] pronto descubrimos que íbamos a tener en contra empresas que dividen a los trabajadores para vencerles, posteriormente vivimos la realidad de lo que meses antes habíamos intuido, se presenta el ERE, anuncian el cierre de Fuenlabrada junto a tres centros más de producción, pronto vimos que no era cuestión de negociar, la patronal lo tenía claro, objetivo indiscutible las fábricas se cierran, solo era negociable la cantidad con la que los trabajadores iban al matadero, ese matadero nacional que era el desempleo, atestado hasta la maza tras años de crisis y ERE's [...] algunos empezamos a pensar que había que hacer algo diferente para no ser un ERE más de los que terminara con la destrucción de empleo y nuestra fabrica cerrada [E 1].

Las dificultades de ejercer el conflicto ante una de las mayores empresas globales en un contexto de desregulación laboral y de desintegración vertical de la empresa, dota a las estrategias territoriales una dimensión central:

Pronto nos dimos cuenta de las dificultades de una plantilla dividida en diferentes realidades. Contábamos con una base sindical fuerte en Casbega, pero teníamos también a las subcontratas del logístico de Leganés, los departamentos de administración de Coca-Cola en Madrid ciudad, el centro de I+D formado por químicos universitarios aquí en Fuenlabrada, pero en un edificio aparte y alejado de la embotelladora. Las dificultades para mantener una huelga así eran grandes. [E 1]. Teníamos que recomponer todo esto, y para ello nos ayudó mucho el que la mayoría fuésemos de Móstoles, Leganés, Fuenlabrada o Getafe. El Sur de Madrid es una zona de tradición obrera, muy golpeada por el paro, que pronto simpatizó con nosotros [...] así gracias al boca a boca, a los móviles, los mensajes, el internet, nos fuimos conociendo y construimos un sentimiento colectivo. [E 2].

La identidad territorial descrita se vio favorecida por la localización del campamento que los trabajadores levantaron a la puerta de la fábrica, el conocido como el *Campamento de la Dignidad*, que pronto se convirtió en un símbolo del carácter obrero del conflicto y de su identificación con la cultura industrial de la Comarca Sur de Madrid, a la que pertenece Fuenlabrada:

⁹ Se refiere a Coca-Cola Iberian Partners, embotellador de Coca-Cola para Andorra, España y Portugal.

En un primer momento el objetivo del campamento era evitar que la empresa reventase la huelga y dismantelase la fábrica. Conforme el conflicto se extiende en el tiempo el campamento crece y se convierte en una estructura estable que tenía como objetivo prepararnos para resistir a la estrategia de desgaste de la multinacional. Pero a la larga, el campamento fue el punto de encuentro de personas, vecinos, colectivos de todo el Sur, en el que se repetían las historias de luchas pasadas, en la que se acercaban trabajadores de otras empresas y aprendían de lo que hacíamos nosotros, donde los obreros mayores nos contaban sus experiencias cuando la dictadura, o donde estudiantes nos ponían en contacto con movimientos sociales, haciendo de una huelga concreta algo más. Sentíamos que el hecho de ser del Sur hacía de todo esto algo propio. [E 3].

Además de la reconstrucción del colectivo laboral y de procesos de identidad territorial con el pasado industrial de la comarca, la territorialidad del ejercicio del conflicto cumplía el objetivo de dar a la huelga de Fuenlabrada una dimensión mayor, de dar a conocer el conflicto entre toda la sociedad:

Teníamos que darnos a conocer, paliar el veto de los medios de comunicación por la publicidad de Coca Cola y combatir contra un icono del capitalismo americano. Así aparecemos en todos lados, con colectivos, empresas con ERES, se forman equipos de trabajadores que atienden cualquier acto, empezamos a acudir con Mareas, Marchas de la Dignidad, pero manteniendo los conflictos y las luchas, empieza así la difusión modesta y a llegar a más sectores. Pero no era suficiente, y pasamos de estar en Fuenlabrada a ir al corazón de Madrid y manifestarnos en pleno corazón comercial del centro. Así no había sábado, día de Navidad, rebajas, Reyes, horario de máxima afluencia, que no contase con una manifestación de Coca-Cola en Lucha en pleno Corte Inglés de Preciados, en Sol, lleno de turistas y de gente de todo tipo. Aunque los medios no informasen, aprendimos a usar las redes sociales y dimos a conocer nuestra lucha. [E 4].

Para los trabajadores, la estrategia de territorializar el conflicto laboral permitió también a *Coca-Cola en Lucha*, convertirse en una referencia para sectores importantes de la sociedad madrileña descontentos con la realidad de precariedad y la crisis:

Quedarnos solo en la huelga no tenía sentido, si queríamos ganar se nos tenía que ver. Así nos encontramos que la simpatía hacia nosotros no era solo por lo que nos había hecho Coca-Cola, sino que vimos como mucha gente que tenía miedo a ser despedido por hablar o a organizarse sindicalmente en su empresa, no tenía miedo a manifestarse con nosotros o realizaba el boicot a los productos de Coca-Cola. En la calle el jefe nos le veía, y en cierta forma, representábamos más que nuestra lucha, la de muchos otros que sufrían la *soledad* de ser explotados en sus empresas y no saber qué hacer. [E 5].

5.3. La dimensión espacial de la acción colectiva en la huelga de los técnicos de las subcontratas de Movistar

Después de una serie de huelgas de los técnicos de Movistar en Cataluña durante 2014, el 28 de Marzo de 2015, 1200 trabajadores indirectos de Movistar dedicados a instalar fibra óptica se pusieron en huelga en Madrid, reclamando mejoras en sus condiciones laborales frente a la amenaza de un nuevo contrato que redujera aún más sus derechos. La huelga alcanzó a todo el país el 7 de abril, secundando el paro trabajadores de catorce provincias pertenecientes a distintas contratas como Cotronic, Elecnor, Itete, Grupo Cobra, Abentel, que derivó en una huelga indefinida de técnicos de Movistar, a la que eran llamados también técnicos en régimen de autónomos cuyo único cliente era Movistar.

La conocida como “huelga de las escaleras”, se extendió durante nueve meses, constituyendo uno de los pocos ejemplos de huelga en sectores con fuerte predominio de prácticas de subcontratación empresarial. La tabla reivindicativa de los trabajadores de las subcontratas denunciaban las largas jornadas laborales, los bajos salarios de 700 euros al mes, que no cubrían los gastos de desplazamiento hasta el hogar de los clientes de la empresa, sufragando estos gastos los trabajadores, además de la compra del material, herramientas y el uniforme de trabajo.

Con la huelga se denunciaba el carácter mercantil del contrato que las subcontratas mantenían con los técnicos instaladores, así como la situación fraudulenta de los autónomos, exigiendo la derogación del contrato, la estipulación de una jornada laboral de 8 horas, igualdad de condiciones en contratas y subcontratas, salario base bruto mínimo de 2008 euros e incorporación en plantilla de los autónomos y personal subcontratado.

Las diferencias con otros conflictos laborales como el descrito de Coca-Cola son evidentes:

La huelga de las escaleras no es como la del Metro, barrenderos o Coca-Cola. En esas empresas existen sindicatos fuertes y un núcleo de trabajadores cohesionado. Telefónica desde su privatización comenzó con un proceso de fragmentación de la empresa y rompió el Comité de Empresa por una cadena de subcontratas que buscaban bajar salarios y evitar la acción sindical. Se empieza a contratar a jóvenes, muchos de ellos inmigrantes, sin cualificación y dispuestos a hacer de todo con tal de no seguir en el paro. [E 6].

Junto a la realidad laboral, las diferencias sindicales con el caso anterior son manifiestas: “aquí los sindicatos mayoritarios no existen, apenas si tenemos relación con las plantillas fijas de Movistar o Telefónica, para ellos no somos parte de la “empresa”. Eso hace que sea el sindicalismo alternativo el que mueve la huelga” [E 6].

La existencia de un colectivo laboral diferenciado y geográficamente disperso, formado por diferentes categorías profesionales, sin apenas organización sindical y formalmente perteneciente a diferentes empresas independientes, hizo de la huelga de los técnicos de Movistar en Madrid, un claro ejemplo de toma del territorio, como uno de los ejes centrales para el ejercicio del conflicto laboral. Así lo destacan los trabajadores:

Poco a poco reconstruimos los eslabones de la cadena y unimos a gran parte del colectivo de técnicos. Íbamos por los polígonos, por los proveedores del material con el que trabajamos, preguntábamos, si veíamos a un técnico haciendo una instalación en la calle, o veíamos una furgoneta de una subcontrata, nos acercábamos, nos dábamos los teléfonos. No teníamos una empresa física en la que actuar, todo Madrid era nuestra fábrica. [E 6].

Aparece de esta forma la importancia de la dimensión espacial en el desarrollo de la acción colectiva:

En Madrid, la mayoría de los “curritos” vivimos en la periferia. Eso ayuda, porque Madrid es grande, pero al final nos dimos cuenta que la mayoría vivíamos en los mismos sitios: Carabanchel, Usera, Vallecas, los más pobres en el pueblo de Vallecas, Pinto, Parla, otros en Getafe. Eso nos ayudó. Nuestras jornadas laborales son infinitas y cada uno trabaja de una manera, donde surge. Esto no es como en una fábrica o en una oficina, donde tienes la hora del bocadillo o sales a fumar o a tomar un café y ahí hablas con los compañeros. Aquí trabajamos solos, no nos conocemos, pero al final descubrimos que vivíamos más o menos cerca. Y de esa forma empezamos a hablar entre nosotros, a repartirnos los contactos, tú que vives ahí acércate y habla con estos, tú con aquellos, tardamos casi un año pero así empezamos. [E 7].

La aparición de aspectos derivados de identidades ligadas al hecho de vivir en la periferia aparece también como un aspecto de construcción de un colectivo que ejerce una acción colectiva:

Aquí la mayoría es gente joven, otros vienen de Perú o Ecuador. Muchos venían de trabajar en la construcción o similar, algunos habían ganado dinero pero ahora con la crisis se habían venido abajo. Los inmigrantes pensaban en “echar horas” y mandar dinero a su familia. Los más jóvenes en ganar dinero y gastarlo o pagar deudas. Casi nadie tenía experiencia política o sindical. No era cuestión de hablar y decir “venga, proletario, a la huelga”. Pero al final muchos se identificaban con lo que planteábamos, y al tomar contacto y empezar a hablar ayudaba que fuésemos todos del barrio, que no nos vieses como algo raro, al final éramos “furgoneros” y del barrio o de la periferia. [E 7].

Al igual que en el caso de Coca-Cola, en la *huelga de las escaleras*”, los técnicos de Movistar usan en su beneficio el “efecto escaparate” que supone la realización de acciones reivindicativas en el centro de Madrid:

Nos preguntábamos como dar a conocer una huelga de muchas subcontratas ¿nos manifestábamos cada uno frente a la sede de la suya? Eso era ridículo, cuatro allí, cinco allá, la mayoría en polígonos o en zonas alejadas. Así que tomamos la decisión de manifestarnos ante la sede de Telefónica, en plena Gran Vía de Madrid, al lado de las sedes de El País, la Ser. En pleno corazón de Madrid nos manifestábamos con nuestras escaleras y dimos a conocer nuestra lucha. La gente empezó a hablar de nosotros. Sacábamos los colores que alardeaba de tecnología del siglo XXI, pero con condiciones laborales del XIX. [E 8].

5.4. La relación entre acción colectiva, conflicto laboral y territorio en el marco de la subcontratación empresarial

De las experiencias analizadas, y siendo consciente de las limitaciones de los casos abordados, se aportan rasgos con los que contemplar tipologías de formas de acción colectiva en el marco de realidades marcadas por procesos de fragmentación del trabajo. De lo estudiado, y teniendo en cuenta las diferencias entre los casos, podrían destacarse las siguientes:

En primer lugar, el elemento central no está en dónde se realiza el trabajo, donde se desarrolla tu contrato de trabajo, sino para quién trabajas. Esto permite reconstruir la cadena de subcontratación hasta llegar a la “cabeza”, a la empresa para la que se realiza el trabajo efectivo. De esta forma no es tan importante para el ejercicio del conflicto laboral que el contrato sea, en el caso de los conflictos analizados, con Casbega, Coca Cola Iberian Partners o, en el caso de los técnicos de Movistar, con Cobra, Liteyca, Coprum o que se desempeñe el trabajo como autónomo; si el trabajo realizado es para Movistar el conflicto es con Movistar, y si Movistar pertenece a Telefónica, la acción colectiva se dirige contra Telefónica. De la misma forma, si el trabajo se realiza para Coca-Cola, el conflicto se dirige contra dicha empresa aunque formalmente no se tenga contrato con ella.

En segundo lugar, el conflicto laboral, para tener éxito, debe tender a unir a todos los afectados por el conflicto, ya sean trabajadores, familias, pequeño comercio y todo el entorno social y territorial que pueda verse afectado por el mismo, o en el caso de los servicios públicos, los usuarios. Dicha estrategia fue desarrollada por el movimiento de las *mareas* por los servicios públicos, donde una parte de su éxito se basaba en la territorialización del conflicto, en la identificación de un conflicto laboral concreto con un territorio determinado, como se planteó en alguna de las fases de la huelga de Coca-Cola de Fuenlabrada.

En tercer lugar, no solo hay una expresión del conflicto -la huelga- sino todas las acciones forman parte de una misma estrategia: huelgas, concentraciones, manifestaciones, actos, charlas, trabajo en redes sociales, herramientas judiciales y demás formas de ejercicio del conflicto. La huelga más que ser el eje del conflicto, se convierte en la acción que *lanza* un conflicto laboral, que permite el desarrollo de otras expresiones de acción colectiva territorializada, permitiendo así el impulso de una mayor socialización de la reivindicación laboral concreta.

En cuarto lugar, el tiempo del ejercicio de la acción colectiva cambia y evoluciona a conflictos de larga duración, los cuales se mantienen en la medida que adquieran una dimensión espacial y no solo estrictamente laboral. Los ejemplos son diversos: la huelga de Valeo (10 meses), Coca Cola (22 meses), la Marea Blanca por la Sanidad pública en Madrid (año y medio), Panrico (20 meses), Telemadrid (cuatro años), la huelga de técnicos de Movistar (nueve meses), la huelga de residencia en el País Vasco (un año).

En quinto lugar, se aprecia cómo se tiende a la ampliación de los colectivos protagonistas de la acción colectiva, no siendo específicamente el colectivo laboral afectado, sino la participación de profesionales tales como juristas, sociólogos, economistas, periodistas, mundo de la cultura, periodistas y demás profesiones, consecuencia de la cada vez mayor complejidad del ejercicio del conflicto en economías globalizadas y la mayor necesidad de manejar y dominar conocimientos técnicos y teóricos

que den solidez a una reivindicación. Ejemplos de lo expuesto se puede encontrar en la estrategia judicial de CCOO contra el ERE de Coca-Cola paralela a la huelga, la de movimientos sociales como Ecologistas en Acción y sus demandas judiciales contra la privatización del Canal de Isabel II por parte del Gobierno regional, la participación de economistas, técnicos en presupuestos o gestores empresariales en favor de la *Marea Blanca*, con el objetivo de negar los argumentos que relacionaban la gestión privada de la sanidad con un menor coste económico.

Y, en sexto lugar, la idea de que la fragmentación del obrero colectivo se recompone en el territorio, aprovechando identidades existentes ante la actuación del *capital simbólico territorializado* en un sentido de clase en un barrio o áreas periféricas. Así, como la ampliación de la dimensión del conflicto laboral por medio del desarrollo de acciones colectivas territorializadas, realizando en el territorio aquello que los procesos de fragmentación del trabajo dificultan dentro de la empresa.

6. Conclusiones

Con base en lo expuesto se puede apreciar cómo el proceso de reestructuración productiva, basado en la descentralización del ciclo productivo, no solo tiene motivaciones tecnológicas, productivas o económicas, sino que tiene un carácter espacial de reorganización territorial, terciarizando la ciudad, intentando la reconstrucción de nuevas jerarquías y estratificaciones.

A escala internacional y regional, la reorganización de la producción y de la organización del trabajo descrita en los apartados anteriores, se basa en una nueva división del trabajo ya anunciada por Fröbel, et al. (1980), siendo aquella donde la fragmentación del proceso productivo aparece como un proceso global, cuyo resultado es la aparición del paro estructural en los países industrializados junto a la progresiva industrialización en los países de la periferia del sistema mundo.

Se trata, por tanto, de encontrar áreas geopolíticas que permitan un menor coste de la fuerza de trabajo y una menor resistencia política, en las que instalar fases productivas que en los países del centro se muestran como tecnológicamente obsoletas, evitando así las concentraciones productivas y los conflictos en la gestión de la fuerza de trabajo generados.

A escala del espacio urbano, la descentralización del ciclo productivo, se presenta mediante la generalización de procesos de subcontratación empresarial y la reducción de las áreas de trabajo estable por la generalización del trabajo precario, como instrumento de desvalorización de la fuerza de trabajo e intensificación de su explotación, basada en la fragmentación del obrero colectivo.

Esta generalización en las áreas del centro capitalista, de realidades de paro estructural o paro tecnológico, junto a la expansión de la realidad del trabajo precario, si bien ha permitido la contención de la conflictividad obrera dentro de la empresa, se ha sustentado en una segregación socio territorial desde la que se experimentan experiencias cotidianas de desigualdades en términos de clase.

A pesar de los intentos de facilitar una gestión menos conflictiva del trabajo en el espacio fábrica, los procesos de descentralización no han logrado sin embargo evitar que los procesos de acción colectiva que tienen su origen en conflictos laborales, se hayan extendido territorialmente. Así, parece que el proceso de terciarización, no

haya logrado tampoco el objetivo de amortiguar las consecuencias sociales producto de una década de crisis, donde las formas de ejercicio del conflicto sobre el territorio, hayan impedido el objetivo de estabilización política en las sociedades bajo el predominio del trabajo precario.

En este contexto, no se plantea el estudio de la territorialización de la acción colectiva, tomando al territorio como el marco privilegiado del ejercicio del conflicto “por fuera de la fábrica” dirigiendo la acción colectiva en exclusiva al Estado o a los partidos, sino haciendo del territorio un ámbito de recomposición del obrero colectivo para el ejercicio del conflicto hacia adentro de la empresa.

7. Referencias bibliográficas

- Accornero, A. (1981). “Fábrica difusa y nueva clase obrera”, *Sociología del Trabajo*, primera época, nº 5, 63-76.
- Benítez, I. y Rosetti, H. (2016). *Panrico. La vaga més larga*, Edicions del 1979, Barcelona.
- Bourdieu, P. (1987). *Espace social et pouvoir symbolique*, Choses Dites, Paris.
- Candela, P., Piñón, J. y Galán, A. (2010). “Desmitificando la metrópolis global: vida y trabajo en Las Rozas de Madrid”, *Revista Sociología del Trabajo*, nº 70, 125-145.
- Castillo, J. J. (1988-89): “La división del trabajo entre empresas”, *Sociología del Trabajo*, nº 5, invierno, pp. 19-40
- Castillo, J. J. (Dir.) (2005). *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente en España*. Miño y Dávila, Madrid y Buenos Aires.
- Castillo, J. J. (2008). *La soledad del trabajador globalizado. Memoria, presente y futuro*, Los Libros de la Catarata, Madrid.
- Castillo, J. J. y Santos, M. (1993) “La cualificación del trabajo y los distritos industriales”, *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, n. 22-23, pp. 51-61 [Incluido en J. J. Castillo (1998) *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos, pp. 177-199]
- Castillo, J. J. y López Calle, P. (2003) *Los obreros del Polo*. Una cadena de montaje en el territorio, Madrid, Editorial Complutense, 156 p.
- Castillo, J. J. y Agulló I. (2012) *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito tecnológico en el norte de Madrid*, Madrid, La Catarata, 224 p.
- Ceccarelli, P. (1974). “Mercato del Lavoro e assetto del territorio in Italia. Tendenze e problema degli ultimo venti anni”, *Papers: Revista de Sociología*, número 3, Universitat Autònoma de Barcelona, 91-109. Disponible en web: <http://www.raco.cat/index.php/Papers/article/view/24535/60533>
- Celada, F. (1981). “Transformaciones en el espacio productivo del capital: el ‘sistema de fábrica’ o ‘la fábrica difusa’”, *Sociología del Trabajo*, primera época, nº 5, 23-39.
- Colom, F. y Rivero, A. (2015). *El espacio político. Aproximaciones al giro espacial desde la teoría política*. Barcelona: Anthropos.
- Fröbel, F.; Heinrichs, J. y Kreye, O. (1980). *La nueva división internacional del trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización en los países en desarrollo*. Siglo XXI ediciones, Madrid.
- Harvey, D. (1987). “Flexible accumulation through urbanization: reflections on ‘post-modernism’ in the American city”, *Antipode. A radical Journal of Geography*, nº 19, December, 260-286.
- Harvey, D. (2008). *La condición de la posmodernidad*, Amorrortu, Madrid.

- Ibáñez Rojo, R. y López Calle, P. (2012). “Financiarización y relación salarial: estrategias de rentabilidad y conflictos de clase en la semiperiferia del sistema-mundo”, en Alonso, L.E y Fernández Rodríguez, C.J.: *La financiarización de las relaciones salariales. Una perspectiva internacional*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 186-212.
- Lacalle, D. (2015). *Conflictividad y crisis. España 2008-2014*, El Viejo Topo, Barcelona.
- Lefebvre, H. (2017). *El derecho a la ciudad*, Capitán Swing, Madrid (1ª ed. 1968).
- López Calle, P. (2007). *La desmovilización general. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva*, Los Libros de la Catarata, Madrid.
- López Calle, P. (2014). “Industrialización y desindustrialización de Coslada: los efectos del proceso global de acumulación ampliada de capital en la semiperiferia europea”, Cairo, H. y Finkel, L. *Crisis y cambio: propuestas desde la Sociología. Actas del XI Congreso Español de Sociología*, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, 854-865.
- Méndez Gutiérrez del Valle, R.; Michelini Falabella, J.J.; Tébar Arjona, J. ; Sánchez Moral, S. (2008). “El empleo industrial en la metrópolis post-industrial: tendencias actuales en la ciudad de Madrid, Diez años de cambios en el Mundo, en la Geografía y en las Ciencias Sociales, 1999-2008”, *Actas del X Coloquio Internacional de Geocrítica*, Universidad de Barcelona, 26-30 de mayo de 2008. Disponible en web: www.ub.es/geocrit/-xcol/236.htm
- Molano Camargo, F. (2016). “El derecho a la ciudad: de Henri Lefebvre a los análisis de la ciudad capitalista contemporánea”, *Revista Folios*, núm 44, julio-diciembre, 3-19, Universidad Pedagógica Nacional, Bogotá. Disponible en web: <http://www.redalyc.org/pdf/3459/345945922001.pdf>
- Rubiales Pérez, M. (2017). “Nueva estructura de clases, una mirada territorial”, *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, Vol. 14, a1402, 1-36. Disponible en web: <http://www.encrucijadas.org/index.php/ojs/article/view/315/261>
- Soja, E. (2008). *Postmetrópolis. Estudios críticos sobre las ciudades y las regiones*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Velázquez Ramírez, A. (2012). “Lucha política y configuraciones de poder: una mirada desde el giro espacial”, *Papeles de trabajo, Revista electrónica del instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad de General San Martín*, Buenos Aires, Año 6, Nº 10, noviembre, 238-248. Disponible en web: http://www.idaes.edu.ar/papelesdetrabajo/paginas/Documentos/n10/13_ENS_Velazquez.pdf
- VV.AA (2016). *Somos Coca Cola en Lucha: una autobiografía colectiva*, Editorial La Oveja Roja, Madrid.
- Warf, B. and Arias, S. (2009). *The Spatial Turn. Interdisciplinary perspectives*, Routledge, Nueva York.

Entrevistas realizadas

- [E 1] – ANTONIO, 60 años, miembro del Comité de Empresa de Casbega y delegado sindical de CCOO en dicha empresa. Entró con 17 años en la empresa. Residente en Móstoles.
- [E 2] – FRANCISCO, 45 años, trabajador de Casbega Madrid. Sindicalista de CCOO. Lleva desde los 18 años en la empresa. Residente en Fuenlabrada.
- [E 3] – ANDRES, 37 años, trabajador de Casbega Madrid. Lleva 12 años trabajando en la empresa. Residente en Fuenlabrada.
- [E 4] – ANA, 43 años, trabajadora del área de administración y recursos humanos de CCIP. Lleva 10 años en la empresa. Residente en Fuenlabrada.
- [E 5] – CARMEN, 32 años, trabajadora del área de investigación de CCIP. Lleva cinco años

en la empresa. Residente en Leganés.

[E 6] – PABLO, 61 años, trabajador prejubilado de Telefónica. Sindicalista de COBAS¹⁰. Residente en Madrid, distrito de Puente de Vallecas.

[E 7] – ÁNGEL, 50 años, trabajador de Movistar. Sindicalista de la AST¹¹. Residente en Madrid, distrito de Puente Vallecas.

[E 8] – GABRIEL, 38 años, ex trabajador del Grupo Cobra. Sindicalista de la CGT. Residente en Leganés.

¹⁰ Sindicato de Comisiones de Base.

¹¹ Alternativa Sindical de Trabajadores.