Universitat Autònoma de Barcelona

Dipòsit digital de documents de la UAB

This is the **published version** of the bachelor thesis:

Domínguez Galvá, Lucía María; Sanz de Miguel, Pablo, dir. Un cierre en mil pedazos. Análisis sobre los efectos de la fragmentación del trabajo y su relación con los procesos de solidaridad sindical en la lucha contra el cierre de Nissan. 2023. (Grau en Relacions Laborals)

This version is available at https://ddd.uab.cat/record/287236

under the terms of the BY-NC-ND license

Un cierre en mil pedazos

Análisis sobre los efectos de la fragmentación del trabajo y su relación con los procesos de solidaridad sindical en la lucha contra el cierre de Nissan.

Treball de Fi de Grau **Autore: Lú Domínguez Galvá**

Relaciones Laborales **Tutor: Pablo Sanz de Miguel**

Abstract

En mayo de 2020 NISSAN anunció públicamente el cierre de sus plantas barcelonesas de la Zona Franca, Sant Andreu de la Barca y Montcada i Reixac. Esta noticia afectaba, no solo a los trabajadores directamente contratados por Nissan, sino a todos los que estaban vinculados a otras empresas que eran auxiliares de la empresa principal. En total se contabilizaban más de 20.000 trabajadores afectados por el cierre de la fábrica, además de los 3.600 directamente contratados. Finalmente, la representación de los trabajadores de Nissan firmó un acuerdo de cierre, producto de la negociación colectiva, que establecía indemnizaciones y condiciones que solo afectaron a los trabajadores directamente vinculados con la empresa principal. Este acuerdo, por lo tanto, excluyó al resto de trabajadores afectados, muchos de los cuales trabajaban también en el mismo centro de trabajo, como los empleados de Acciona, principal subcontrata, los cuales desarrollaron una lucha paralela para conseguir un acuerdo propio frente al cierre.

En este estudio se pretende relacionar los conceptos de fragmentación del trabajo y de solidaridad sindical, analizando cómo la fragmentación previamente existente en los centros de trabajo de Nissan amenazados por el cierre pudo dificultar y dañar la creación de la solidaridad y unidad en la acción sindical entre los trabajadores que, aunque teniendo diferentes condiciones laborales, estaban afectados por el mismo conflicto: el cierre de tres fábricas.

Índice

I. Objetivos de la investigación
4

II. Preguntas de investigación
4

III. Metodología
5

IV. Introducción al cuerpo del trabajo
5

V. Marco teórico
6

1. Concepto de Fragmentación del Trabajo
6

2. Políticas de fragmentación del trabajo en el sector del automóvil
8

3. Solidaridad obrera y acción sindical: Teorías de los Recursos de Poder
12

VI. Resultados empíricos del análisis del caso de estudio
17

1. Análisis de las entrevistas y análisis documental
17

2. Resumen conclusivo del estudio de caso
22

VII. Lista bibliográfica
24

I. Objetivos de la investigación

Este trabajo de investigación, pretende profundizar, a través de un caso concreto, en una problemática que cada vez es más frecuente, ya que la fragmentación del trabajo es un fenómeno cada vez más extendido en el mercado laboral global. Los objetivos de este estudio se concretan en:

1. Investigar cuáles son las características de este modelo de negocio fragmentado.
2. Identificar qué elementos centrales de la fragmentación del trabajo, y de qué manera, inhibieron la construcción y desarrollo de los procesos de solidaridad obrera en un conflicto dentro de una empresa que remite las características de un centro de trabajo fragmentado con presencia de subcontratación.
3. Reflexionar sobre la relación entre la fragmentación del trabajo y la unidad de acción y sindical de los trabajadores.

II. Preguntas de investigación

Estos objetivos, por las características del tema a tratar, dan lugar a infinitud de enfoques de investigación, y se establecen, no con la pretensión de dar una respuesta única a las problemáticas que aparecen con la fragmentación del trabajo, sino para establecer un debate académico en torno a dos conceptos centrales: la fragmentación del centro de trabajo y la solidaridad obrera.

Por ello, y teniendo en cuenta que la fragmentación del trabajo provoca la existencia de diferentes condiciones laborales entre los trabajadores de un mismo centro o vinculados a él, en centros de trabajo afectados por este fenómeno, y a partir de las conclusiones que se extraigan de este estudio de caso, se plantean las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿cómo se construye la solidaridad obrera entre una plantilla de trabajadores afectados por el mismo conflicto colectivo, pero con condiciones previas diferentes?
2. ¿qué factores centrales intervienen en favorecer o dificultar el desarrollo de esta solidaridad?

III. Metodología

Para dar respuesta tanto a las preguntas como a los objetivos previamente planteados, se han aplicado dos métodos de investigación:

1. Revisión bibliográfica
   - para entender cómo funciona y qué efectos tiene la fragmentación del trabajo.
   - para estudiar cómo nacen y se expanden los procesos de acción y solidaridad sindical en conflictos colectivos.
2. Entrevistas a representantes de los trabajadores. Se han realizado tres entrevistas:
   - Afiliado de la Confederación General del Trabajo (CGT), miembro del Comité de Empresa de Acciona (una de las principales subcontratas de Nissan);
   - Afiliado de Confederación General del Trabajo (CGT), miembro del Comité de Empresa de Nissan.
   - Afiliado de Comisiones Obreras, miembro del Comité de Empresa de Nissan.

   La unidad de investigación será, por lo tanto, cualitativa.

IV. Introducción al cuerpo del trabajo

En los años setenta el mercado laboral español y global comienzan a sufrir cambios importantes, consecuencia de la crisis del sistema fordista. La necesidad de las empresas de mejorar la productividad y la eficiencia en un mercado cada vez más competitivo, provoca la ruptura de la cadena de valor del proceso productivo tal y como se conocía. De esta forma, se empiezan a generalizar la subcontratación, la temporalidad y la flexibilidad interna y externa, como mecanismos que permiten a las grandes empresas disminuir costes y aumentar beneficios. Esto en España se reflejó a mediados de los ochenta con la *Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores,* por la cual se introdujeron, principalmente, mecanismos para aumentar la temporalidad en el empleo.

Así, en los años setenta una empresa que necesitaba cien trabajadores para completar su proceso productivo contrataba a los cien y se encargaba prácticamente de todo el proceso de principio a fin. En la actualidad, si una gran empresa necesita de cien trabajadores, contratará a veinte para que ejecuten la parte más esencial o distintiva del proceso, y subcontratará o externalizará el resto a otras empresas, que se encargarán de dirigir, contratar y retribuir al resto de ochenta trabajadores necesarios en la cadena de valor.

En este contexto de fragmentación de la cadena de valor, en el que tanto la Cámara de Comercio de España[1], como los principales sindicatos del sector, admiten que existe una alta subcontratación en el sector industrial, es en el que nace y se desarrolla el conflicto de Nissan.

V. Marco teórico

1. Concepto de Fragmentación del Trabajo

Los cambios globales que han derivado en la fragmentación de la cadena de valor, se han sustentado en herramientas de flexibilización laboral, tanto interna como externa, que han provocado la fragmentación del puesto de trabajo. Pero para entender qué es este fenómeno y a qué afecta, hay que concretar los elementos definitorios del empleo.

El empleo, entendido como la relación entre un empleador que ofrece un puesto de trabajo, y un empleado que presta unos servicios para este, se compone de: la contratación, la evaluación o seguimiento, la retribución de un salario, la supervisión del trabajo que se realiza, el entrenamiento o formación de las prácticas empresariales y la coordinación de estas tareas en el marco general de la actividad empresarial[2].

La fragmentación, consiste, por lo tanto, en la alteración de estos componentes definitorios de empleo. Las funciones - en cuanto al trabajo - que antes eran monopolizadas por la empresa principal, ahora se delegan en una infinidad de organizaciones, cada cual con una función concreta, desde la captación de la mano de obra, hasta la producción de algunos segmentos de la cadena de valor. De esta forma, las grandes empresas dirigen su mano de obra y recursos propios a aquellas

---

[1] "*La subcontratación industrial en España: líneas de actuación" | Cámara de España*. (s. f.). Cámara de España. https://www.camara.es/blog/comercio-exterior/la-subcontratacion-industrial-en-espana-lineas-de-actuacion

[2] Weil, D. (2017). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It.* Harvard University Press.

etapas del proceso productivo que más caracterizan su marca y las diferencia de la competencia; y externalizan aquellas menos significativas a otras empresas.

En definitiva, la fragmentación surge como consecuencia de la integración de tres elementos estratégicos distintos: el primero centrado en los ingresos (enfoque básico centrado en las competencias medulares), el segundo centrado en los costes (supresión de empleo), y el último consistente en la estandarización, que proporciona el pegamento para que la estrategia global funcione eficazmente, a través de la creación y aplicación de normas designadas desde la empresa principal para controlar el conjunto del proceso[3].

Estas estrategias generan consecuencias positivas y negativas. En cuanto a las primeras, la inclusión de más agentes y diversificación de la cadena de valor facilitan la especialización de las empresas en una etapa concreta de la producción, ampliando y transformando el desarrollo intelectual y tecnológico[4]. Además, supone, principalmente, un gran ahorro desde el punto de vista empresarial, permitiendo delimitar los ejes centrales de una marca y facilitando la competitividad.

Por el contrario, las prácticas ligadas a estas estrategias, como la subcontratación, han supuesto un empeoramiento de las condiciones laborales, sobre todo en los trabajadores pertenecientes a los últimos eslabones de la cadena de valor. Así lo confirma un estudio realizado en el 2009, en el que se comparan las condiciones de trabajo de los empleados contratados por la empresa principal y los que prestan servicios en el mismo centro de trabajo pero contratados por empresas subcontratadas. Por lo general, los segundos están más expuestos a los riesgos físicos y psicológicos, y menos protegidos en cuanto a materias de prevención.[5]

En este sentido, Harrison (1997) mediante el estudio del caso de United Colors of Benetton, identifica la diferencia de condiciones laborales entre los primeros eslabones de la cadena productiva, más ligados a la empresa matriz, y los últimos,

---

[3] Weil, D. (2017). *The Fissured Workplace.* Harvard University Press.

[4] ídem

[5] Zimmermann Verdejo, M., & Pinilla García, F. J. (2010). *Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y servicios* [Conjunto de datos]. Departamento de Investigación e Información del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/96082/Contrataci%C3%B3n+y+subcontrataci%C3%B3n+en+obras+y+servicios+Estudios+de+sectores+econ%C3%B3micos+m%C3%A1s+afectados.pdf/5210e4fc-f096-458a-aa38-b54464b6ffec?t=1560049187026

que se desarrollan en empresas subcontratadas, normalmente externalizadas en países donde la normativa laboral es menos exigente y garantista.[6]

En sintonía son estas observaciones, Weil identifica los inconvenientes del modelo fragmentado que deben ser objeto de preocupación en cuanto a sus consecuencias sociales, y que se pueden resumir en: incumplimientos en la normativa laboral básica; menor coordinación de la producción, lo que puede llevar a mayores accidentes y exposición a riesgos laborales; y desigualdades distributivas en cuanto al excedente, que se desplaza de los trabajadores a los grandes inversores (aumento de la desigualdad).[7]

2. Políticas de fragmentación del trabajo en el sector del automóvil

La fragmentación del trabajo como fenómeno extendido en la economía global tiene, sin embargo, diferentes manifestaciones dependiendo del sector en el que lo estudiemos. Para el caso de estudio que se pretende abordar, es de interés ver cómo se desarrolla en el sector industrial automovilístico, al cual pertenece Nissan.

El primer rasgo de esta industria es que se divide en dos ámbitos principales: el ensamblaje del automóvil y la producción de piezas. El primero engloba, principalmente, el montaje completo del producto final; el segundo, más heterogéneo, sería la industria de componentes, necesarios para el ensamblaje. Esta división funcional lleva también a una jerarquía. Normalmente el ensamblaje es llevado a cabo por grandes empresas multinacionales en países centrales. La industria de componentes, sin embargo, se compone de una gran diversidad de organizaciones, desde empresas multinacionales hasta pequeños talleres. Lo que agrupa a estas empresas entre sí es el cliente final: las empresas ensambladoras.[8] De esta forma, las primeras juegan el papel de empresa matriz y las segundas son auxiliares de estas. Es por ello que en la industria de componentes hay multitud de sectores: el metal-mecánico, químicas, vidrio, textil, madera, electricidad o electrónica, todos ellos con características productivas y laborales muy diferentes.

A partir de los cambios económicos y productivos de los años setenta la relevancia de estas empresas auxiliares ha ido aumentando junto al desarrollo del

---

[6] Harrison, B. (1997). La empresa que viene: la evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad. Paidos Iberica Ediciones S A.

[7] Weil, D. (2017). *The Fissured Workplace.* Harvard University Press.

[8] Lorente, & Banyuls, J. (2010). *La industria del automóvil en España: Globalización y gestión laboral.* Revista de Economía Crítica, 9, 31–52 (p. 32).

sector, ya que en sus inicios la mayor parte de un automóvil se hacía en las empresas ensambladoras. Actualmente entre un 50 y un 75% del valor del producto final se hace en las empresas de componentes, y se establece una fuerte jerarquía en la que la empresa ensambladora estaría en la cima controlando el proceso productivo, mientras que las diferentes empresas de componentes se distribuyen en diferentes niveles inferiores, en función de su relación con la empresa matriz.[9]

Estos cambios significativos en la industria se pueden resumir en tres elementos centrales: la globalización, la reestructuración de la cadena de valor y la reorganización interna[10]. Estos elementos se relacionan entre sí. En primer lugar, porque el aumento de la capacidad productiva ha llevado a una mayor competitividad empresarial, por lo que la internacionalización y flexibilidad territorial (aprovechando las características de un mercado globalizado) se han convertido en estrategias empresariales centrales para abaratar costes.

En segundo lugar porque este abaratamiento se desarrolla a través de una reestructuración de toda la cadena de valor, utilizando países periféricos (como los países del sur de Europa) para aplicar modelos de gestión laboral basados en la flexibilidad salarial, funcional y de jornada, que se adaptan mejor a las variaciones de la oferta y la demanda. De esta forma, la producción final del automóvil se monopoliza por un número reducido de empresas en su mayoría estadounidenses, japonesas y de países centrales europeos[11] que establecen los estándares de producción de una forma coordinada y sincrética (aprendiendo y desarrollándose entre ellas), mientras que el resto de la cadena productiva se diversifica en países que juegan un papel secundario o subsidiario en el sistema económico mundial.

Las principales estrategias para sustentar esta reestructuración en la cadena de valor son la modularización y la subcontratación[12]. La primera, divide la construcción de un vehículo por módulos que se constituye de componentes. Por lo que las empresas auxiliares no solo realizan producción de piezas sino también de módulos, siendo subcontratadas por las ensambladoras para producirlos incluso en sus mismas plantas de producción.

Necesariamente, este cambio de relación entre las empresas ensambladoras y las proveedoras conlleva cambios organizativos internos que permitan a las empresas

---

[9] Lorente, & Banyuls, J. (2010). *La industria del automóvil en España.* (p. 32).

[10] Ídem

[11] https://economipedia.com/definiciones/empresas/empresas-de-automoviles-mas-grandes-del-mundo.html

[12] Lorente, & Banyuls, J. (2010). *La industria del automóvil en España.* (p. 36)

matrices seguir controlando el proceso en su conjunto. Mientras que en las empresas principales se rompe con el sistema fordista, reduciendo jerarquías, aumentando la flexibilidad y descentralizando la responsabilidad[13], en las empresas de componentes se detecta una retaylorización[14] pero, a su vez la introducción de nuevas competencias como la investigación y desarrollo de nuevos productos.

En este escenario general España juega un papel subsidiario, dependiente de la llegada de empresas multinacionales de otros países. Esto se traduce en que no existe una industria estatal propia de fabricación de automóviles. Todas las empresas ensambladoras son de capital extranjero, así como una parte de las auxiliares.[15] Esta dependencia y falta de autonomía en el sector ha llevado al país a especializarse en la producción de modelos de gama baja con poca o nula especialización y desarrollo tecnológicos. Además, las multinacionales de los países centrales con sus plantas en el territorio, han aplicado un modelo de gestión laboral basado en la flexibilización interna y externa de la producción y las condiciones de trabajo, hecho que no sorprende si se tiene en cuenta que en 2021 se registró una tasa de temporalidad en el país superior en 11,1 puntos a la media europea[16]; que en 2021 quedó en sexto lugar en cuanto a horas de trabajo durante los fines de semana[17]; o que ocupó este mismo lugar en cuanto a ser uno de los países europeos con mayor presencia de subcontratación en industria y construcción[18].

Teniendo esto en cuenta, y que las empresas de automoción que sí son de capital nacional, son pequeñas y pertenecientes a la industria de componentes, no es de extrañar que la clase trabajadora industrial del país vea muy afectadas sus condiciones de trabajo por los cambios tecno-organizativos que han fragmentado el trabajo a escala global.

---

[13] Ídem.

[14] Ídem.

[15] "*Sector de la Automoción en España*." (s. f.). https://www.investinspain.org/es/sectores/automocion-movilidad [consultado el 30/4/2023]

[16] DatosRTVE, D. F. /. (2021, 23 diciembre). "*Radiografía de la temporalidad en España." RTVE.es*. https://www.rtve.es/noticias/20211223/temporalidad-empleo-espana/2103964.shtml [consultado el 30/4/2023]

[17] Eurostat. (2023, 27 abril). *Work on weekends by sex, age, professional status and occupation*. Recuperado 4 de mayo de 2023, de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_3b3/default/table?lang=en

[18] Eurostat. (2023a, marzo 15). *Multi-yearly enterprise statistics - subcontracting for industry and construction (NACE Rev. 2, B-F)*. Recuperado 4 de mayo de 2023, de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sbs_is_subc_r2/default/table?lang=en

Estos efectos en las condiciones de trabajo pueden agruparse en tres: el debilitamiento de la acción sindical; el aumento de la flexibilidad; y la moderación de costes mediante una mayor contratación temporal[19].

En cuanto al primero, el debilitamiento se da de forma generalizada pero por dos efectos simultáneos, uno que ocurre en las empresas ensambladoras y otro consecuencia de la dispersión y aumento de la flexibilidad en las empresas de componentes. En las primeras, la dificultad de acción sindical se da por una cuestión de correlación de fuerzas. El predominio de capital extranjero supone una amenaza constante de que la empresa mueva sus plantas a otros países, por lo que vuelve la respuesta sindical más reticente y prudente[20]. Un ejemplo es la planta de Alcoa en Galicia en la que, tras una larga lucha sindical, los trabajadores votaron a favor de detener la actividad (con sus consecuencias económicas) durante dos años para evitar el cierre[21].

En las de componentes, sin embargo, esto se refleja de forma diferente. Hay que tener en cuenta que la sindicalización en las empresas ensambladoras es mucho mayor, con secciones sindicales en las diferentes fábricas, organizadas en fuertes federaciones sectoriales, y con convenios propios de empresa con mejores condiciones que los territoriales. Por el contrario, la heterogeneidad - tanto en sectores como en ubicación en la cadena de valor - entre las propias empresas auxiliares causa una gran diversidad de convenios, predominando los convenios provinciales que permiten menos margen para la negociación a nivel centro de trabajo.[22] A esto se añade que, dada la posición subsidiaria de estas empresas a las ensambladoras, el control sobre el proceso productivo es muy reducido, lo cual limita las exigencias que los trabajadores pueden hacerles a sus propias empresas en cuanto a condiciones de trabajo, sobre todo en las auxiliares que están en los eslabones más bajos y que su papel es la de producir con poca especialización y a bajo costo.

El segundo efecto, el aumento de la flexibilidad, también se expresas de forma diferenciada. En las ensambladoras es principalmente a través de la subcontratación, nuevas formas de gestión del tiempo y con mayor

---

[19] Lorente, & Banyuls, J. (2010). *La industria del automóvil en España.* (p. 38-41).

[20] Ídem

[21] Redacción. (2021, 29 diciembre). "*Alcoa cierra la actividad por dos años a cambio de salvar puestos de trabajo."* La Vanguardia. https://www.lavanguardia.com/economia/20211230/7960059/alcoa-cierra-actividad-dos-anos-cambio-salvar-puestos-trabajo.html [consultado el 4 de mayo de 2023]

[22] Lorente, & Banyuls, J. (2010). *La industria del automóvil en España.*

temporalidad[23]. Estos elementos también debilitan la homogeneidad en las empresas matrices, y generan fenómenos divisorios de la plantilla como la doble escala salarial o los turnos rotativos. En las empresas de componentes se acentúan aún más la temporalidad y la flexibilidad laboral.[24] Estas prácticas están directamente relacionadas con la moderación de costes, la cual aumenta cuanto más se desciende en la cadena de valor.

En definitiva, podemos decir que la fragmentación del trabajo en la industria del automóvil en España tiene un doble significado. Por un lado hay una fragmentación del sector de la automoción provocado por una clara división entre las empresas ensambladoras y las de componentes, teniendo estas un gran peso en la economía nacional, ya que las ensambladoras son todas de capital extranjero. Por otro lado, la flexibilización y aumento de la temporalidad en ambos tipos de empresas fragmenta los centros de trabajo, provocando que la plantilla de una misma planta productiva se componga por trabajadores con condiciones laborales muy diferentes entre sí.

3. Solidaridad obrera y acción sindical: Teorías de los Recursos de Poder

Para valorar el impacto de la fragmentación en la solidaridad sindical, se hace necesario entender cómo nace la solidaridad en contextos de acción sindical, y por lo tanto, cómo se desarrolla el poder sindical. Para ello, se hace una revisión bibliográfica sobre las Teorías de Recursos de Poder (en adelante TRP), que durante muchos años han sido predominantes en cuanto a esta materia, así como la aplicación de estas teorías a las problemáticas sindicales actuales.

El poder sindical ha sido estudiado por múltiples autores tales como Korpi (1978), Hyman (1981), Batstone (1988), Gall (2000), Levésque y Murray (2010) o Kelly (2011). Las TRP aparecen a finales de los años setenta, reflexionando sobre el papel del Estado de Bienestar, y analizando, sobre todo en sus inicios, las experiencias de la socialdemocracia escandinava. Una de las ideas centrales era que la distribución de los recursos de poder entre los diferentes agentes sociales, era el motor del desarrollo y cambio de los Estados de Bienestar.[25] De aquí concluían que, cuanto mayores fueran los recursos de poder de los trabajadores, más igualitario y justo sería el Estado de Bienestar. La clave de este enfoque es el

---

[23] Ídem

[24] Ídem

[25] Campillo, I., & Sola, J. (2020). "*La teoría de los recursos de poder: una revisión crítica / Power Resources Theory: A Critical Reassesment." Revista Espanola De Investigaciones Sociologicas*. https://doi.org/10.5477/cis/reis.170.19

reconocimiento de la distribución del poder entre las diferentes clases sociales, en la que cada una utilizaba sus atributos para interferir en el Estado en base a sus intereses. Mientras que los capitalistas utilizaban su poder distributivo y organizativo en la economía mundial, la clase trabajadora se servía de la organización en partidos y sindicatos, y la acción- y con ella el uso de su propia fuerza de trabajo para negociar (procesos de huelga).[26] Estas teorías se han ido desarrollando, modificando y ajustando a la realidad, pero comparten entre ellas el peso que dan a la clase trabajadora como sujeto capaz de ejercer poder y ser motor de cambio de los diferentes Estados de Bienestar, mediante la auto-organización y acción colectivas. A partir de estas premisas se ha especializado el estudio de las TRP, debido al interés en la revitalización sindical, naciendo las Teorías de los Recursos de Poder Sindical (en adelante TRPS).

En este sentido, en una aportación algo más reciente, Hyman y Gumbrell-McCormick consideran que es posible identificar cuatro fuentes de poder sindical: la estructural, la asociativa, la organizacional y la institucional[27]. La estructural deriva de la ubicación estratégica que ocupan en la producción los trabajadores que pertenecen a un sindicato. En este sentido, los trabajadores con una posición que les permita interrumpir el conjunto de la cadena productiva, por jugar un papel esencial, tendrán más poder estructural en la negociación que trabajadores que jueguen un papel ajeno a esta cadena o más secundario.

La segunda fuente sería la asociativa, es decir, la cantidad de afiliación de un sindicato. Mayor número de afiliados significa más recursos humanos y económicos. Por el contrario, si nos fijamos en la capacidad y voluntad de acción de estos afiliados nos estaríamos refiriendo a su poder organizacional. Tener poder organizacional supone que los pertenecientes a la entidad se sienten parte de ella, la construyen y se identifican con sus políticas.

Por último, el poder sindical puede nacer de la fortaleza en el ámbito institucional, que versa entre el reconocimiento como parte legítima en la negociación colectiva, hasta la participación en las administraciones públicas o en órganos paritarios de toma de decisiones.

A través de un estudio reciente, Calleja (2017)[28] analiza las problemáticas actuales del sindicalismo español y elabora una serie de propuestas de mejora, basándose y ampliando la teoría de Hyman y Gumbrell-McCormick (2013) sobre las fuentes

---

[26] Campillo, I., & Sola, J. (2020). "*La teoría de los recursos de poder: una revisión crítica*

[27] Gumbrell-McCormick, Rebecca, and Richard Hyman, *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices,* https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199644414.001.0001.

[28] Calleja, J. L. (2017). *"Estrategias para la recuperación de poder sindical en España." Lan harremanak*, *35 (290-304)*. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17498

del poder sindical. El autor identifica qué fuentes de poder están más debilitados en los sindicatos españoles y qué estrategias a largo plazo se pueden utilizar para recuperar el poder sindical perdido en España en los últimos años.

A continuación se recogen y desarrollan los elementos de los resultados de este estudio que son de mayor interés para el presente trabajo. En cuanto al poder asociativo, los sindicatos españoles tienen una afiliación cada vez menos numerosa y que no refleja la realidad del mercado laboral, teniendo mucha representación en determinados sectores y prácticamente ninguna en otros. Esto supone un peligro para que la segmentación laboral se traslade a la acción sindical, generando estructuras sindicales que solo representan a un fragmento muy sesgado de la sociedad.[29] Como soluciones a esta tendencia podría ser la adaptación de la legislación sindical a la realidad laboral, facilitando la afiliación de sectores no sindicalizados, y mostrando las ventajas de la afiliación al conjunto de la sociedad a través de una mejoría de los modelos de representación y de incentivos selectivos positivos, como la asesoría jurídica completamente gratuita o servicios propios de formación.

En cuanto al poder estructural, el autor reconoce que la globalización y transformación organizativa del proceso productivo ha debilitado este poder aunque los sindicatos españoles han conseguido desenvolverse bien sectores muy expuestos a la competitividad internacional.[30] La fortaleza estructural depende, en gran parte, de crear nuevas acciones colectivas que agrupen a otras organizaciones y agentes sociales. Creando sinergias y superando el *"particularismo sindical"*[31] (refiriéndose al individualismo y división entre los diferentes sindicatos existentes), se podría tener una presencia sindical más extensa y mejor ubicada en las diferentes etapas de la cadena de valor.

El ámbito en el que los sindicatos tienen mayor poder sería el institucional. Aunque en primera instancia puede ser una característica positiva, la pérdida de poder en los otros aspectos puede acabar convirtiendo al primero en una debilidad. La dependencia económica al Estado puede suponer un arma de doble filo, porque aunque no sea la principal herramienta de subvención de la actividad del sindicato, puede usarse como arma para desinflar la fuerza sindical en momentos en los que interese paz social por parte de gobierno o patronal[32]. La falta de fuerza propia hace que la importancia social que han tenido las

---

[29] Calleja, J. L. (2017). *"Estrategias para la recuperación de poder sindical en España."*

[30] Ídem

[31] Calleja, J. L. (2017). *"Estrategias para la recuperación de poder sindical en España." (p.297)*

[32] García, A. M. (2017). La falacia de las subvenciones sindicales. *Arxius de sociologia*, *36*, 143-150. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6431791

organizaciones sindicales en los últimos años dependa de su rol institucional, que puede ser fácilmente arrebatado y quedar inutilizado sin una verdadera integración en la mayoría asalariada del país. En este sentido, la interacción con otros agentes sociales, estatales e internacionales, involucrados en otros ámbitos de la vida pública de la clase trabajadora, puede servir para ajustar y mejorar las políticas sindicales.

En los resultados del estudio se añade también el poder coalición-alianzas. En general hay una dificultad para crear alianzas con movimientos o grupos sociales ajenos a la lucha sindical. Además. Incluso entre los propios sindicatos existe poca coordinación y cierta división, especialmente entre los que son mayoritarios (Comisiones Obreras y UGT principalmente) y los que tienen una posición contraria a la participación institucional, como por ejemplo la CGT, o incluso a la participación en los Comités de Empresa, como la CNT. En este sentido se propone la creación de estructuras unitarias profundas y a largo plazo. Esto obligaría a una transformación interna de las propias organizaciones, desde la inclusión de activistas sindicales hasta la democratización interna.[33]

Por último se quiere resaltar los resultados obtenidos en cuanto al poder organizativo y el poder estratégico. En cuanto al primero, los sindicatos españoles han aplicado una serie de reestructuraciones internas de forma reactiva a la pérdida de poder, que han resultado en la fusión de federaciones de sectores similares o relacionados, con el fin de reducir costes y aglutinar fuerzas. Sin embargo, son imprescindibles otras tácticas como la reorganización interna; la aplicación de fórmulas organizativas más ágiles y flexibles; la creación de niveles organizativos territoriales, incluso locales, que sean más cercanos a la vida cotidiana de los trabajadores y permitan pactar sobre las condiciones laborales de los trabajadores de una zona concreta; o la ampliación de las alianzas entre federaciones y confederaciones que faciliten des-marginalizar algunos sectores con menos recursos[34]. Estas pautas de mejora se relacionan directamente con el poder estratégico. En un contexto en los que los recursos económicos, humanos y logísticos de los sindicatos se están reduciendo, es necesario mejorar las fuentes de auto-financiamiento y decidir de forma coherente y racionada a qué se dirigen los recursos existentes.

Para concluir este apartado, se quiere destacar brevemente algunos elementos de dos ejemplos de lucha sindical estudiados que pueden servir para ilustrar la aplicación de las TRPS a la realidad, y hacer una comparativa con el caso de estudio: el caso de Correos y el de la empresa Movistar.

---

[33] Calleja, J. L. (2017). *"Estrategias para la recuperación de poder sindical en España."*

[34] Ídem

Correos es una empresa pública que en los últimos años ha sufrido un punzante proceso de privatización y de empeoramiento de las condiciones laborales. En un estudio en el que se analiza la acción de los diferentes sindicatos presentes en la Empresa desde el análisis de las TRPS[35], se extraen conclusiones que explican la alta afiliación sindical en la empresa en relación a la media española teniendo en cuenta que la plantilla se constituye de unos 50.000 trabajadores dispersos por todo el Estado; la creación de una identidad conjunta por parte de la plantilla; y el mantenimiento de la presencia sindical a pesar de algunas derrotas parciales. Una de las respuestas centrales que se da en el estudio es la unidad entre los sindicatos existentes. La presencia de organizaciones sindicales de diferentes espectros ideológicos pero coordinadas entre sí, ha facilitado que más trabajadores puedan identificarse de una forma u otra con la lucha sindical, a la vez que se crea una identidad unitaria como trabajadores de una misma Empresa. Esta identidad unificada ha permitido que los sindicatos y trabajadores comprendan que el poder entre trabajadores-sindicatos-empresa puede variar en función del poder ejercido en cada momento. Esto lleva a una comprensión nada derrotista.: no se ha perdido la guerra, solo parcialmente una batalla.

Otro estudio consultado analiza cómo se combatió la fragmentación del trabajo existente en la empresa de Movistar durante la huelga que empezó en marzo de 2015, y cómo se construyó una identidad colectiva a pesar de los diferentes estatus laborales entre los trabajadores[36]. Esta identidad se desarrolló por varios factores: la memoria colectiva desempeñó un papel clave a la hora de la reconstrucción del proceso laboral; las dimensiones compartidas relacionadas con la dignidad y, además, el reconocimiento - y no únicamente la lucha contra la injusticia - desempeñaron un papel crucial en la movilización de los trabajadores; en tercer lugar, los resultados destacan que el hecho de que la movilización no fuera canalizada por los sindicatos y no se basara en identidades específicas del lugar de trabajo fue crucial para permitir el desarrollo de una identidad colectiva y superar la fragmentación, sobre todo en el caso español, en el que las identidades se suelen basar en la regulación institucional de centros de trabajo concretos, dificultando el desarrollo de planteamientos unitarios basados en la solidaridad de clase de los trabajadores tanto dentro de los centros de trabajo como entre ellos. Asimismo, el uso de las redes sociales al inicio del conflicto facilitó una estrategia

---

[35] De Guzmán Padrón, S. P., & Prieto, C. A. (2022). *"Estrategias sindicales, recursos de poder y relaciones de empleo: el caso de Correos". Cuadernos de Relaciones Laborales*, *40*(2), 261-282. https://doi.org/10.5209/crla.72646

[36] López-Andreu, M. (2020). *"Breaking Fragmentation through Mobilization: The Development of a Collective Identity during Movistar's Contractors' and Technicians' Strike in Spain". Work, Employment & Society*, *34*(4), 661-677. https://doi.org/10.1177/0950017019866688

inclusiva que no discriminaba a los trabajadores por su estatus, lo que constituye una de las potencialidades de las redes sociales en la organización sindical.

Por último, el estudio identifica las propias movilizaciones y acciones de los trabajadores durante la huelga como una de las principales herramientas para construir la identidad colectiva, así como la importancia de la construcción de una asamblea soberana desde que la plantilla tomó las decisiones de la huelga, por fuera - e incluso a veces en contra- de los sindicatos mayoritarios que querían negociar con la empresa a espaldas de la mayoría de trabajadores, y que no reconocía la asamblea como legítima. En este caso el surgimiento de estructuras parasindicales fue clave para mantener la unidad, y sirvió como aprendizaje para el conjunto de huelguistas en la propia organización del conflicto.

VI. Resultados empíricos del análisis del caso de estudio

1. Análisis de las entrevistas y análisis documental

Fragmentación del trabajo

Los centros de trabajo afectados por el cierre de Nissan fueron tres: el de Zona Franca, de mayores dimensiones; el de San Andreu de la Barca y el de Montcada i Reixac. Se contabilizaban, aproximadamente, que existían unas 500 empresas[37] del sector auxiliar dependientes de estas plantas, tanto subcontratas centradas en la logística que realizaban su actividad en la misma planta, como Acciona, otras que eran proveedoras como la planta de Magneti Marelli en Barberá del Vallès[38], incluso fabricadoras de piezas para Nissan que operaban en la misma Zona Franca, como la empresa Gestamp.[39] Este es el primer rasgo de fragmentación. Nissan era la empresa matriz, ensambladora, y a su alrededor orbitaban multitud de empresas satélite de la industria de componentes. Nissan era de capital extranjero, mientras que entre las de componentes existían empresas españolas, o de otros países periféricos del sur de Europa. Se daba una fragmentación de la

[37] Cordero, D., & Cordero, D. (2020, 28 mayo). *"El cierre de Nissan en Barcelona pone en riesgo 25.000 empleos y 500 empresas." El País*. https://elpais.com/economia/2020-05-28/nissan-comunica-oficialmente-al-gobierno-el-cierre-de-su-historica-fabrica-de-barcelona.html [consultado el 9 de mayo de 2023]

[38] Europa Press. (s. f.). "*Trabajadores de las empresas auxiliares de Nissan rodean la planta de la Zona Franca*." europapress.es. https://www.europapress.es/motor/sector-00644/noticia-trabajadores-empresas-auxiliares-nissan-rodean-planta-zona-franca-20200612112009.html [consultado el 9 de mayo de 2023]

[39] Europa Press. (s. f.-b). "*Unos 500 trabajadores de empresas auxiliares de Nissan rodean la planta de Zona Franca"*. europapress.es. https://www.europapress.es/catalunya/noticia-trabajadores-empresas-auxiliares-nissan-rodean-planta-zona-franca-20200612110955.html [consultado el 9 de mayo de 2023]

cadena de valor, y una división funcional entre los trabajadores de la ensambladora y los de las proveedoras. En las propias entrevistas los trabajadores de la empresa matriz reconocen que, *"tradicionalmente la plantilla directamente contratada por Nissan había sido más cualificada que la de las empresas proveedoras"*.

El segundo rasgo de fragmentación es la diversidad contractual dentro de la empresa matriz y de las empresas principales. Tal y como confirmaban los trabajadores en las propias entrevistas, y corroborado por datos recogidos para el año 2015[40], el sector de la automoción ha aumentado su tasa de temporalidad en los últimos años, siendo una de las industrias en las que menos presencia había de este fenómeno. Los trabajadores confirman que en los centros de trabajo existían empleados con contratos a tiempo parcial y eventuales. Mientras que en Nissan la presencia de los eventuales se había conseguido contener en los últimos años, así como la contratación por ETT, en las empresas auxiliares era más frecuente, especialmente en las nuevas incorporaciones, con un perfil de trabajador más joven y menos cualificado.

Los entrevistados afirmaban que los trabajadores de subcontratas presentes en la empresa que se encargaban de la fabricación de ciertos módulos o funciones esenciales del proceso productivo, trabajaban *"codo con codo"* junto a los trabajadores de Nissan. La existencia de turnos estables y fijos, a pesar de las medidas de flexibilización, permitían la construcción de relaciones de compañerismo y confianza a largo plazo. El representante entrevistado de la CGT puntualizó, sin embargo, que la existencia de diferentes condiciones de trabajo en un centro en el que todos los trabajadores realizaban funciones similares, *"obviamente provocaba que surgieran choques o tensiones momentáneas"*.

Poder sindical

La tradición sindical en las empresas ensambladoras del sector de la automoción en España , tiene un largo recorrido, siendo la afiliación en Nissan más elevada en comparación con otras empresas de sectores diferentes. El Comité de Empresa estaba compuesto por Comisiones Obreras (CCOO), Unión General de Trabajadores (UGT), Confederación General del Trabajo (CGT) y Sindicato Independiente de Grupo de Empresas Nissan (SIGEN-USOC). El comité trabajaba de forma coordinada antes del conflicto, y todos los agentes

[40] Comisiones Obreras. (2015). *"Informe de situación sobre el sector de automoción en España."* En *www.industria.ccoo.es*. Recuperado 9 de mayo de 2023, de https://industria.ccoo.es/3a3e8926194a342b1565d60b3c8b8691000060.pdf

involucrados, a pesar de sus diferencias ideológicas, intentaban establecer estrategias y campañas unitarias frente a la empresa. Los trabajadores de Nissan contaban con un convenio colectivo propio, con condiciones laborales superiores a convenios de sector provinciales.

En cuanto a la industria de componentes auxiliar a Nissan, la característica central es la heterogeneidad. La subcontrata Acciona contaba con un convenio colectivo específico para los trabajadores de la planta de Zona Franca que participaban del proceso productivo de Nissan; el mismo caso lo encontramos en la empresa Magneti Marelli, con convenio de empresa para su planta de Barberá del Vallès. Otras empresas como Gestamp no contaban con convenio de empresa. E incluso había talleres que operaban en la Zona Franca que no contaban con comité de empresa, y la representación sindical era débil y, en ocasiones, supeditada a la patronal. La existencia o no de convenio colectivo propio es un indicador del poder sindical en los centros de trabajo. En este caso, tanto la Magneti Marelli como Acciona contaban con un Comité de Empresa con cierta fuerza negociadora, y tradición de lucha.

Las entrevistas han ayudado también a identificar algunas carencias en cuanto al poder sindical de alianza-coalición, concretamente en la relación sindical entre los comités de empresa de la matriz y de las auxiliares. Los espacios de coordinación entre los diferentes órganos de representación eran inexistentes, limitándose a grupos de What'sApp que aparecieron una vez empezada la huelga y que se utilizaban como medio de información de las diferentes acciones. Esta comunicación fue, además, bastante unidireccional, desde el comité de empresa de Nissan al resto de empresas auxiliares.

Esta falta de coordinación, la cual se había intentado construir en algunas ocasiones sin éxito, se combatió principalmente con la estrategia del "*particularismo sindical"* a través de la creación de secciones sindicales. De esta forma, cada organización sindical intentaba tener la máxima presencia en los centros vinculados a Nissan, lo cual facilitaba la obtención de información y la comunicación. Esta estrategia presenta problemáticas, ya que se basa en el aumento del poder asociativo de cada sindicato de forma individual, y no la búsqueda de un poder alianza-coalición conjunto a través de organismos o plataformas unitarias que aglutinaran a representantes de la ensambladora y la auxiliar de los diferentes sindicatos. En vez de sumar esfuerzos para construir este espacio conjunto, las organizaciones creaban redes propias para tener mayor presencia en todos los eslabones posibles de la cadena de valor vinculados a Nissan.

Acción y solidaridad sindical durante el conflicto

La primera acción que se organizó desde los sindicatos de Nissan ante el anuncio del cierre fue la convocatoria de huelga, la cual duró unos 90 días. Hay elementos a destacar en cuanto a cómo se desarrolló el proceso de huelga. Las organizaciones sindicales eran conscientes de las tensiones que podían surgir ante la convocatoria de una huelga, especialmente de larga duración y en la que estaban en juego miles de puestos de trabajo. Por ello, se consideró la relación entre las tres plantas afectadas por el cierre. En vez de hacer huelga en las tres plantas, solo se paró la producción en la planta de Montcada i Reixac, que era la que ejecutaba la primera parte del proceso de la cual dependían la planta de Sant Andreu de la Barca y de Zona Franca. De esta forma, deteniendo la producción sólo en una planta, se pudo hacer huelga en los tres centros de trabajo, ya que la producción no era posible. Pero, a efectos salariales, solo dejaron de percibir el salario los trabajadores de Montcada, lo que facilitó la cuestión económica. Se estableció una cuota mensual para los trabajadores de las plantas que no habían convocado la huelga y esta cantidad se repartió entre los que habían dejado e percibir el salario. Esta táctica fue la que permitió que la huelga pudiera durar más de 90 días, y es un gran ejemplo de cómo una correcta ubicación y coordinación aumentan el poder sindical (estructural, organizativo y coalición-alianza).

En las empresas auxiliares, se detuvo la producción desde las direcciones empresariales o los procesos de huelga fueron menos duraderos y puntuales en un principio. A destacar como táctica de la empresas de componentes la creación de la *Coordinadora de Proveedores y Subcontratas de Nissan,* un intento de construcción de alianzas y de aglutinación del poder sindical entre las empresas auxiliares que contaban con menos fuerza individualmente por contar con plantillas más reducidas. Esta coordinadora tuvo dificultades por la heterogeneidad de las empresas existentes, pero se consiguió la fuerza para hacer alguna convocatoria conjunta que aglutinó a unos 1000 trabajadores[41].

En cuanto a la solidaridad mostrada entre los trabajadores de ensambladora y auxiliares, fue desorganizada y poco numerosa. Hubo participación mutua en las movilizaciones organizadas tanto por la representación de Nissan como por la de otras empresas, pero los propios representantes entrevistados admiten que el desgaste y dificultades que suponía llevar a cabo su propio conflicto, dificultaba la participación masiva en el resto de movilizaciones organizadas desde otras empresas, y que *"suficientemente difícil era que los trabajadores de cada*

[41] Europa Press. (s. f.). "*Trabajadores de las empresas auxiliares de Nissan rodean la planta de la Zona Franca*." europapress.es.

empresa se implicaran y se organizaran por lo suyo". Sí que hubo colaboración por parte de los representantes de Nissan en las negociaciones de las empresas auxiliares, actuando como asesores en la elaboración de pactos, ya que el acuerdo de Nissan fue el primero en firmarse.

Por último, los representantes del comité de empresa de Nissan destacaron un elemento que se considera crucial: *"al fin y al cabo, quién tenía que negociar cada acuerdo era cada comité con su empresa, nosotros solo estábamos legitimados para firmar y negociar nuestro acuerdo, es decir el que afectara a los trabajadores directamente contratados por Nissan".* Esta afirmación permite extraer dos ideas. En primer lugar, denota las dificultades que hubo para construir una identidad unitaria durante el conflicto. Así como en la huelga de Movistar, todos eran trabajadores de Movistar independientemente de su estatus contractual, en el caso de Nissan no se consiguió la construcción de esta identidad colectiva.

En segundo lugar, permite identificar una limitación legislativa evidente, ya que como "legalmente" cada empresa tenía que negociar de forma individual su acuerdo, no aparecieron herramientas que permitiesen la negociación y toma de decisiones de todos los trabajadores afectados, de ensambladoras y auxiliares. Que la acción sindical no pudiera superar estas trabas legislativas, expresa como el poder institucional sin estar acompañado de otros poderes - en este caso el asociativo, organizativo y de coalición-alianza - puede ser una debilidad. Esto explicaría que no aparecieran estructuras parasindicales como asambleas o plataformas que propusieran la unificación de la acción sindical para exigir un acuerdo conjunto (o múltiples acuerdos pero con las mismas condiciones).

Resultados del conflicto

La larga huelga culminó con un acuerdo para un ERE (Expediente de Regulación de Empleo) que afectó a 2.525 empleados de Nissan, el más grande de la historia en Cataluña[42]. También supuso EREs y cierres de talleres y empresas, en la industria de componentes. La primera empresa en llegar a un acuerdo fue Nissan. Los propios representantes confirman la importancia que tenía este acuerdo, porque serviría de ejemplo para el resto de empresas afectadas. Este acuerdo consistió en indemnizaciones de 60 días por año trabajado; prejubilaciones; y especialmente, un compromiso entre la empresa y las administraciones políticas de reindustrialización de la planta, así como la reincorporación de los trabajadores

[42] Efe, & Efe. (2020, 30 junio). *"Nissan registra un ERE que afecta a 2.525 trabajadores en Cataluña." El País*. https://elpais.com/espana/catalunya/2020-06-30/los-sindicatos-rechazan-negociar-el-cierre-de-nissan-y-la-empresa-se-abre-a-salvar-centro-id.html [consultado el 9 de mayo de 2023]

indemnizados en las nuevas empresas que aparecieran. Actualmente el proceso de reindustrialización se viene desarrollando, con la incorporación de empresas de vehículos eléctricos[43].

El resto de empresas firmaron acuerdos menos favorables que el de Nissan, especialmente porque no se incluía el compromiso de reindustrialización y reincorporación laboral, por lo que miles de trabajadores de la industria de componentes perdieron sus puestos de trabajo sin perspectiva de recuperarlos.

2. Resumen conclusivo del estudio de caso

Este trabajo planteaba dos preguntas de investigación: ¿cómo se construye la solidaridad obrera entre una plantilla de trabajadores afectados por el mismo conflicto colectivo, pero con condiciones previas diferentes?; ¿qué factores centrales intervienen en favorecer o dificultar el desarrollo de esta solidaridad?

La primera pregunta pretendía identificar, por un lado, si había existido y cómo se había expresado una acción conjunta y solidaria entre los trabajadores de Nissan y sus empresas auxiliares en la lucha frente al cierre. Como se ha expuesto, esta acción conjunta fue débil y marginal, lo que condujo a que la resolución del conflicto se hiciera por partes, de forma individualizada para cada empresa. En otro sentido, mediante el estudio comparado de otros casos con una problemática similar o análoga, como Correos o Movistar, se quería investigar ejemplos en los que se hubiera desarrollado esta acción unitaria, superando la fragmentación, y cuáles habían sido las claves para ello. Entre estas destaca, por encima de las demás, la construcción de una identidad colectiva. Esta identidad se construye poniendo pesos en el poder de alianza-coalición, y en la búsqueda de estrategias alternativas cuando las limitaciones legales no permiten la unificación de reivindicaciones y objetivos. El caso de Movistar es ejemplar en este sentido, con la construcción de una asamblea unitaria y soberana que supuso, incluso, la ruptura con algunas organizaciones sindicales. En esta dirección, la creación de estructuras parasindicales que permitan el encuentro de los diferentes agentes afectados por el conflicto puede servir para huir de las rígidas estructuras organizativas de los sindicatos.

La respuesta a la segunda pregunta se puede complementar con los resultados de la anterior. En el caso de estudio no se consiguió la construcción de una identidad colectiva sólida. Esto tiene una explicación múltiple. Por un lado, la falta de

---

[43] Cerezo, F., & Cerezo, F. (2023, 13 marzo). *"La reindustrializacin de Nissan Barcelona ya es una realidad". EL MUNDO*. https://www.elmundo.es/motor/2023/03/12/640df682fc6c83c46e8b459d.html [consultado 9 de mayo de 2023]

espacios de coordinación entre los propios órganos de representación de ensambladoras y auxiliares, que dificultó seriamente la acción colectiva. Por otro, la fragmentación de la cadena de valor afecta a las percepciones identitarias, ya que ayuda a que los trabajadores se perciban entre sí como extraños, aunque formen parte del mismo proceso productivo. En tercer lugar, la baja sindicalización en empresas auxiliares generaba un poder sindical asociativo débil, y fue una de las razones por las que no se pudo revertir el aspecto de la coordinación desde las mismas empresas sindicales, y se dependió en gran medida que los sindicatos de Nissan tomaran la iniciativa en este sentido. En cuarto lugar, las limitaciones legislativas que supusieron trabas para la negociación de un acuerdo realmente unitario, y obligaba a la fragmentación de las negociaciones. Esto muestra que la fragmentación del trabajo es un modelo laboral consolidado y, de facto, legitimado legalmente, que propone grandes retos estratégicos para las organizaciones sindicales en los próximos años.

En definitiva, el caso de Nissan es la historia de un centro de trabajo fragmentado, de una negociación colectiva fragmentada, de un cierre en mil pedazos, con algunas victorias parciales, pero una gran tarea pendiente para las próximas generaciones: cómo revertir el peso de la fragmentación en la lucha sindical.

VII. Lista bibliográfica

1. Weil, D. (2017). *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It.* Harvard University Press.

2. Zimmermann Verdejo, M., & Pinilla García, F. J. (2010). *Estudio de los sectores económicos en los que se recurre habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y servicios* [Conjunto de datos]. Departamento de Investigación e Información del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/96082/Contrataci%C3%B3n+y+subcontrataci%C3%B3n+en+obras+y+servicios+Estudios+de+sectores+econ%C3%B3micos+m%C3%A1s+afectados.pdf/5210e4fc-f096-458a-aa38-b54464b6ffec?t=1560049187026

3. Harrison, B. (1997). La empresa que viene: la evolución del poder empresarial en la era de la flexibilidad. Paidos Iberica Ediciones S A.

4. Lorente, & Banyuls, J. (2010). *La industria del automóvil en España: Globalización y gestión laboral.* Revista de Economía Crítica, 9, 31–52.

5. https://economipedia.com/definiciones/empresas/empresas-de-automoviles-mas-grandes-del-mundo.html

6. "*Sector de la Automoción en España*." (s. f.). https://www.investinspain.org/es/sectores/automocion-movilidad [consultado el 30/4/2023]

7. DatosRTVE, D. F. /. (2021, 23 diciembre). "*Radiografía de la temporalidad en España." RTVE.es*. https://www.rtve.es/noticias/20211223/temporalidad-empleo-espana/2103964.shtml [consultado el 30/4/2023]

8. Eurostat. (2023, 27 abril). *Work on weekends by sex, age, professional status and occupation*. Recuperado 4 de mayo de 2023, de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_qoe_3b3/default/table?lang=en

9. Eurostat. (2023a, marzo 15). *Multi-yearly enterprise statistics - subcontracting for industry and construction (NACE Rev. 2, B-F)*. Recuperado 4 de mayo de 2023, de https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sbs_is_subc_r2/default/table?lang=en

10. Redacción. (2021, 29 diciembre). "*Alcoa cierra la actividad por dos años a cambio de salvar puestos de trabajo."* La Vanguardia. https://www.lavanguardia.com/economia/20211230/7960059/alcoa-cierra-actividad-

dos-anos-cambio-salvar-puestos-trabajo.html [consultado el 4 de mayo de 2023]

11. Campillo, I., & Sola, J. (2020). "*La teoría de los recursos de poder: una revisión crítica / Power Resources Theory: A Critical Reassesment." Revista Espanola De Investigaciones Sociologicas*. https://doi.org/10.5477/cis/reis.170.19

12. Gumbrell-McCormick, Rebecca, and Richard Hyman, *Trade Unions in Western Europe: Hard Times, Hard Choices,* https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199644414.001.0001.

13. Calleja, J. L. (2017). *"Estrategias para la recuperación de poder sindical en España." Lan harremanak*, *35 (290-304)*. https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17498

14. García, A. M. (2017). La falacia de las subvenciones sindicales. *Arxius de sociologia*, *36*, 143-150. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6431791

15. De Guzmán Padrón, S. P., & Prieto, C. A. (2022). *"Estrategias sindicales, recursos de poder y relaciones de empleo: el caso de Correos". Cuadernos de Relaciones Laborales*, *40*(2), 261-282. https://doi.org/10.5209/crla.72646

16. López-Andreu, M. (2020). *"Breaking Fragmentation through Mobilization: The Development of a Collective Identity during Movistar's Contractors' and Technicians' Strike in Spain". Work, Employment & Society*, *34*(4), 661-677. https://doi.org/10.1177/0950017019866688

17. Cordero, D., & Cordero, D. (2020, 28 mayo). *"El cierre de Nissan en Barcelona pone en riesgo 25.000 empleos y 500 empresas." El País*. https://elpais.com/economia/2020-05-28/nissan-comunica-oficialmente-al-gobierno-el-cierre-de-su-historica-fabrica-de-barcelona.html [consultado el 9 de mayo de 2023]

18. Europa Press. (s. f.). "*Trabajadores de las empresas auxiliares de Nissan rodean la planta de la Zona Franca*." europapress.es. https://www.europapress.es/motor/sector-00644/noticia-trabajadores-empresas-auxiliares-nissan-rodean-planta-zona-franca-20200612112009.html [consultado el 9 de mayo de 2023]

19. Europa Press. (s. f.-b). "*Unos 500 trabajadores de empresas auxiliares de Nissan rodean la planta de Zona Franca"*. europapress.es. https://www.europapress.es/catalunya/noticia-trabajadores-empresas-auxiliares-

nissan-rodean-planta-zona-franca-20200612110955.html [consultado el 9 de mayo de 2023]

20. Comisiones Obreras. (2015). *"Informe de situación sobre el sector de automoción en España."* En *www.industria.ccoo.es*. Recuperado 9 de mayo de 2023, de https://industria.ccoo.es/3a3e8926194a342b1565d60b3c8b8691000060.pdf

21. Efe, & Efe. (2020, 30 junio). *"Nissan registra un ERE que afecta a 2.525 trabajadores en Cataluña." El País*. https://elpais.com/espana/catalunya/2020-06-30/los-sindicatos-rechazan-negociar-el-cierre-de-nissan-y-la-empresa-se-abre-a-salvar-centro-id.html

22. Cerezo, F., & Cerezo, F. (2023, 13 marzo). *"La reindustrializacin de Nissan Barcelona ya es una realidad". EL MUNDO*. https://www.elmundo.es/motor/2023/03/12/640df682fc6c83c46e8b459d.html [consultado 9 de mayo de 2023]