

El trabajo de la espera y las fábricas de tiempo: el caso de las empresas de logística y transporte en el Brabante neerlandés

Standby Work and Time Factories: The Case of Logistics and Transport Companies in the Brabant Region (the Netherlands)

Pablo López Calle

Palabras clave

Algoritmos

- *Delivery*
- Fábricas de tiempo
- *Flexworker*
- Razón logística
- Trabajo de la espera
- Trabajo de plataforma

Key words

Algorithms

- Delivery
- Time Factories
- Flexworker
- Logistical Rationality
- Standby Work
- Platform Work

Resumen

El estudio se basa en una investigación etnográfica sobre las condiciones de vida y trabajo de *flexworker* emigrante español en Países Bajos en el sector de la logística. Los resultados muestran cómo la creciente presión sobre los ciudadanos para emprender actividades productivas en cualquier momento, facilitada por la desregulación del empleo y la jornada de trabajo, fuerza a una continua racionalización de sus tiempos de reproducción (descanso, consumo y cuidados). En este ámbito, aparecen nuevas actividades, nuevos dispositivos técnicos y nuevos colectivos de trabajadores y trabajadoras subalternos, dedicados a producir o liberar ese tiempo y gobernados por una nueva razón logística.

Abstract

This study draws on ethnographic research into the living and working conditions of Spanish migrant flexworkers in the Dutch logistics sector. The findings show that the increasing pressure for individuals to remain constantly productive, driven by the deregulation of employment and working hours, compels them to continually rationalise their reproductive time devoted to rest, consumption and care. Within this realm, new activities, technologies and groups of subaltern workers emerge, dedicated to producing or freeing up that time, shaped by a new logistical rationality.

Cómo citar

López Calle, Pablo (2026). «El trabajo de la espera y las fábricas de tiempo: el caso de las empresas de logística y transporte en el Brabante neerlandés». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 194: 85-102. (doi: 10.5477/cis/reis.194.85-102)

La versión en inglés de este artículo puede consultarse en <http://reis.cis.es>

Pablo López Calle: Universidad Complutense de Madrid | plopezca@cps.ucm.es



INTRODUCCIÓN

La presente investigación examina un fenómeno cada vez más extendido en las sociedades capitalistas contemporáneas: la reorganización del trabajo y del tiempo en torno a una nueva racionalidad logística (Bahsri y Zakaria, 2023). El auge de las plataformas digitales, la desregulación laboral y la creciente presión por optimizar el uso del tiempo han generado una economía donde la espera, paradójicamente, se convierte en trabajo. Las llamadas «fábricas de tiempo», especialmente visibles en los centros logísticos del Brabante neerlandés, ofrecen un prisma privilegiado para observar este fenómeno.

El estudio se apoya en una rica literatura sobre la transformación del tiempo en el capitalismo (Marx, 2019; Dörre, 2011), la racionalización neoliberal (Laval y Dardot, 2010) y la emergencia de nuevas formas de subordinación laboral mediante algoritmos y plataformas (Altenried, 2016; Apostolidis, 2019). Se analiza el paso del modelo Just-in-Time al Just-in-Case, vinculado a la lógica de *stock* y tiempo disponible, y se describe cómo las «fábricas de tiempo» no producen tanto bienes, sino disponibilidad y velocidad de acceso a mercancías, desplazando los costes temporales al trabajador subalterno.

PLANTEAMIENTO TEÓRICO: NUEVA RAZÓN LOGÍSTICA Y LAS FÁBRICAS DE TIEMPO

Desde la crisis de 2007, es evidente que el modelo de desarrollo de la fase posfordista del proceso de acumulación de capital a nivel mundial se está agotando (Piketty, 2012). La globalización de los procesos productivos y reproductivos a partir de los años noventa, que supuso la expansión geográfica del capital industrial deslocalizado hacia países con grandes poblaciones

no salarizadas y con bajos costes laborales, ha encontrado, y producido, sus propios límites espaciales y naturales.

No obstante, el carácter dinámico de la relación capital-trabajo también promueve diferentes estrategias de los agentes productivos para la recuperación de las tasas de ganancia y la necesaria reactivación del proceso de acumulación ampliada.

Entre otras, una de las vías de recuperación de dichas tasas de ganancia es el acortamiento y el aumento de la velocidad de los ciclos de realización del capital. Otra, complementaria a la anterior, es la racionalización de los tiempos que el asalariado occidental dedica a su reproducción mediante la reducción, intensificación y la «depuración» de este tiempo reproductivo: mediante el consumo *online* en plataformas de bienes y servicios, la contratación de los cuidados, etc., pero también gracias a las nuevas formas y modalidades de movilidad, las diferentes terapias y tratamientos para acelerar la recuperación física y mental de los cuerpos (Moreno, 2016) hasta la farmacología del descanso y de las enfermedades profesionales, etc. (Bailin, 2019).

Estas tensiones en torno al tiempo se suman a otras menos coyunturales y más estructurales en lo que respecta, de manera general, a los mecanismos de liberación de tiempo y de valorización del tiempo liberado del propio sistema de reproducción del capital. Esta problemática es tratada por Marx, en el famoso cuaderno 7 de los *Grundrisse*.

El autor, en primer lugar, describe cómo el empresariado, a través de la inversión en capital fijo, promueve y se apropia de la innovación tecnológica y el conocimiento que produce el «intelecto general» con objeto de incrementar la productividad del trabajo y, así, reducir el valor unitario de los bienes de consumo y de los bienes de equipo que se fabrican. Ello permite reducir el trabajo necesario –la parte del valor producido por la fuerza de trabajo que debe ser destinada

a satisfacer sus medios de vida– y amplía, por tanto, el trabajo excedente. Esto es, da lugar a la formación de plusvalía relativa.

De este modo, sigue su razonamiento, el incremento de la productividad, por una parte, se basa en la disponibilidad de tiempo y efectivos para el despliegue de dicho conocimiento social, susceptible de ser incorporado a nueva inversión en capital fijo –que requiere, a su vez, de fuerza de trabajo liberada para la fabricación de bienes de equipo–. Por otra, dicha disponibilidad de tiempo y efectivos es posible precisamente por el incremento de la productividad en los procesos que generan directamente bienes de consumo. Es decir, el incremento de la fuerza productiva del trabajo libera bienes y efectivos, tiempo de no-trabajo, que se puede destinar a esas clases no inmediatamente productivas (trabajadores del conocimiento). Esta liberación de tiempo de no-trabajo, sin embargo, para que no sea solo fuerza productiva social al servicio de la clase obrera y para que contribuya a la valorización del capital produciendo plus-trabajo, es «subsumida» de nuevo en el proceso de producción a través de la relación salarial. Ello ocurre porque el trabajador del conocimiento ve cómo el producto de su trabajo queda sujeto –subsumido formalmente– a procesos de desvalorización (provocados por el incremento de la fuerza productiva del trabajo a la que él mismo contribuye) que le obligan a utilizar productivamente ese tiempo para alcanzar a satisfacer sus propios medios de vida¹.

¹ «El capital, por añadidura, aumenta el tiempo de plus-trabajo de la masa mediante todos los recursos del arte y la ciencia, puesto que su riqueza consiste directamente en la apropiación de tiempo de plus-trabajo; ya que su *objetivo es directamente el valor*, no el valor de uso. De esta suerte. *Malgré lui*, es instrumental *in creating the means of social disposable time*, para reducir a un mínimo decreciente el tiempo de trabajo de toda la sociedad, y así volver libre el tiempo de todos para el propio desarrollo de los mismos. Su tendencia, empero, es siempre por un lado la de crear *disposable time*, por otro la de *to convert it into surplus labour*» (Marx, 1998: 231-232).

En la actualidad, se pueden identificar, por ejemplo, algunos mecanismos de sub-sunción que operan esa transformación de *disposable time* (en la jerga marxista) en tiempo de trabajo productivo (productor de plusvalía).

En primer lugar, está toda la panoplia de dispositivos discursivos y condicionantes administrativos que presionan a una racionalización individual del tiempo de no trabajo: léase la promoción y reconocimiento social e institucional del emprendimiento, actitud proactiva hacia oportunidades de creación de valor en cualquier momento y situación (Bloom, 2013); la consideración de operaciones de microinversión *online* (*crowdfunding*, *crowdlending*, operar en bolsa, especular con bitcoin, etc.) como actividades de recreo, o la presión para emplear productivamente el tiempo de ocio –es decir, realizando actividades formativas, culturales o deportivas– al situar a los trabajadores en una constante lucha por ganar cotas de una empleabilidad (Cremin, 2010).

En el ámbito del trabajo formal también se produce una difuminación de las fronteras entre trabajo y vida tras la flexibilización de la jornada laboral y las diferentes formas de trabajar a distancia; la mercantilización de las relaciones salariales que ha dado paso a la implementación de nuevas formas de retribución, como la llamada gestión por objetivos, en las que los empleados tienen «autonomía» para incrementar sus salarios individualmente extensificando o intensificando su trabajo en cualquier momento y situación. Incluso la reducción efectiva de la propia jornada (reducción horaria, jornada continua, medidas de conciliación, teletrabajo, etc.) podría suponer para los trabajadores la necesidad de realizar productivamente ese tiempo liberado si sus salarios reales caen en la misma proporción.

Pero, junto con estos dispositivos y prácticas de liberación y conversión de *dis-*

posable time en surplus labour, se encuentra también lo que se pueden llamar nuevos procesos de producción de tiempo a partir de la sistematización de eso que denominamos *nueva razón logística* y las *fábricas de tiempo*.

Llamamos *fábricas de tiempo*, básicamente, a aquellas actividades industriales, sean del ramo que sean, en las que la razón productiva ha sido desplazada, en mayor o menor medida, por una nueva razón logística orientada a la producción de tiempo. Por ejemplo, en algunos foros expertos ya se está planteando que muchos sistemas de aprovisionamiento de piezas y componentes, como en el caso del automóvil, están cambiando del JIT o JIS («Justo a tiempo» o «Justo en secuencia») por lo que denominan *Just in Case* (disponer de inventario «por si acaso»). El Just in Time seguía una razón productiva orientada al ahorro de costes (Bonacich y Wilson, 2011): fabricar lo que ya está vendido; fragmentar el flujo de fabricación y entrega; jerarquizar al obrero colectivo entre empresas más grandes y con empleos más estables y talleres más pequeños con trabajo más precario, y acelerar el ciclo de inversión-realización del capital, tratando de reducir «el tiempo por el espacio», como lo denominaba Harvey. Pero la llamada «amazonificación» de los sistemas de aprovisionamiento productivo consiste más bien en la modularización del diseño de los productos que permite establecer un *stock* de subconjuntos modulares preensamblados y de componentes, que, a modo de pulmones, jalonan las cadenas de aprovisionamiento y distribución relativamente segmentadas en estaciones intermedias. De tal modo que, junto con la mercancía inventariada en estas estaciones, también hay, lógicamente, fuerza de trabajo a la espera de ser activada para enviarla, transportarla, recibirla y ensamblarla, envasarla o empaquetarla.

Se trata de sistemas productivos que fabrican y venden valores de uso de diferente índole, pero que son además portadores, por

así decirlo, de tiempo disponible. O sea, venden bienes o servicios que cubren una necesidad, pero, además, ahorran una parte importante del tiempo destinado a satisfacer esa demanda: por ejemplo, reducen la espera entre el pedido y la entrega, acortan el tiempo de búsqueda y comparación de calidades y precios, eliminan los desplazamientos al lugar de venta o resuelven algún tipo de tarea doméstica (gestión, limpieza, cuidados, etc.). Esta característica hace que la producción y la distribución de estos bienes se organice de nuevas maneras y ello transforma la organización del trabajo y del proceso productivo hasta su entrega (Cowen, 2014).

En el caso de la fabricación del automóvil, sector que siempre marca la tendencia en los nuevos modelos productivos, ya no se trata de una cadena de subcontratación, integrada en un mismo territorio, que culmina en una «empresa cabeza», la cual ensamblaba un único modelo particularizado para cada cliente. La modularización configura una especialización regional de plantas fabricantes en *stock* de macroconjuntos que pueden insertarse en diferentes tipos y gamas de vehículos. De esta forma, las plantas de ensamblaje ahora fabrican en la misma línea diferentes modelos y gamas a partir de módulos diferentes para acortar al máximo el tiempo entre la demanda de un producto relativamente particularizado, pero ya fabricado, y su entrega (López Calle, Rísquez y Ruiz-Gálvez, 2020). Ello ha supuesto también una relocalización geográfica, bien de dichas plantas, bien de la producción que se realiza en ellas, bien de los colectivos de empleados más precarios, que antes se encontraban en regiones periféricas y ahora son movilizados en el centro, cerca del cliente (Gregson, 2018).

¿Por qué el Randstad neerlandés?

Países Bajos es un ejemplo paradigmático de esta suerte de recentralización in-

dustrial a nivel europeo y de desarrollo de la nueva razón logística, sobre todo en el caso del *e-commerce* generalista o de productos de amplia demanda como la alimentación o el textil. En muchas ocasiones, no se instalan solo *hubs* logísticos de almacenamiento, empaquetado y envío, sino centros en los que se realizan las últimas fases de la fabricación, pero en los que se tiende a primar la ocasión de la producción sobre la calidad y los incidentes, los desperfectos y los deshechos de mercancías y materias primas. Así también, los procesos se simplifican y estandarizan para facilitar la sustituidad de los puestos y la contratación a demanda de trabajadores en tiempo real sin especial cualificación.

Cuando son compañías relativamente pequeñas, que no pueden mantener un mínimo de producción estable, surgen empresas de almacenaje y venta intermedias que hacen este trabajo para ellas: reciben partidas más o menos «estocadas» de los pequeños productores, almacenan sus productos, los ponen a la venta y los embalan y envían *justo a tiempo* al cliente final. De esta manera, poco a poco, la relación de dependencia entre empresas de logística y vendedores de productos se invierte y ya no son estos últimos quienes subcontratan un servicio de venta *online* y distribución, sino que son estas fábricas de tiempo las que actúan como sus clientes finales y pasan así a hegemonizar la cadena de valor imponiendo, al mismo tiempo, la razón logística a la razón productiva. Es el caso, por ejemplo, de Ceva Logistics, multinacional de capital chino que antes realizaba actividades de transporte internacional de contenedores, almacenamiento logístico, venta *online* y envío a domicilio para diferentes marcas, y ahora realiza el *e-commerce* mismo en plataformas digitales propias.

Pero hemos encontrado allí otro tipo de almacenes de actividades más específicas, como el textil o la alimentación,

que operan siguiendo esta nueva racionalidad (etiquetado final, empaquetado o embalaje de ropa; envasado de zumos y lácteos; horneado final y embandejado de bollería; confección de ramos y centros de flores, etc.). En todos ellos, se ha observado cómo la calidad del producto y la productividad del trabajo son desplazadas por la activación-desactivación puntual de los procesos. En consecuencia, esto produce numerosos errores, incidentes, accidentes y devoluciones, e implica un sufrimiento añadido para los trabajadores que realizan su actividad en contextos de incertidumbre, falta de ética y reconocimiento del trabajo bien hecho. Un caso paradigmático que hemos estudiado en profundidad es el del grupo multinacional español fabricante de ropa Inditex, que en los últimos años ha iniciado una reorientación de su estrategia de fabricación y venta, pasando de un modelo de producción y distribución enfocado a la venta en tienda a otro basado en el comercio electrónico y la entrega a domicilio (que ya supone un 25 % de la facturación del grupo), cuyo hito clave ha sido la creación de un macrocentro logístico en Lelystad, Países Bajos, entre el puerto de Haven-Lelystad y el aeropuerto internacional de Schiphol. El modelo Zara, marca más emblemática del grupo, se caracterizaba por mantener una cadena de fabricación y venta altamente integrada, con pocos eslabones intermedios y una organización reticular de talleres de costura final y almacenes de distribución logística a tienda en cada región o zona geográfica, en la que la capacidad de reponer prendas únicas según la venta de cada una de ellas en cada tienda radicaba en un sistema logístico propio y una red relativamente estable y poco diversificada de proveedores y fabricantes, según el llamado sistema de aprovisionamiento en proximidad. Ello permitía, por ejemplo, una alta trazabilidad de la cadena del valor y que las or-

ganizaciones sindicales pudieran alcanzar acuerdos marco internacionales para vigilar las condiciones de trabajo en toda la cadena productiva². La nueva estrategia de rentabilidad de Inditex, según se ha observado en las visitas y entrevistas a trabajadores, implica una transformación radical del modelo: en los 100 000 m² construidos en Lelystad se almacena en *stock* ropa fabricada por nuevos proveedores radicados en China³, en detrimento de los llamados clústeres de proximidad. Esta ropa se pone a la venta *online* cuando llega a territorio europeo. Se envía directamente desde allí a los almacenes logísticos de reparto capilar para su entrega a domicilio en plazos de 24 horas y sin pasar por tienda. La gestión de estos almacenes ya está subcontratada, en este caso al operador logístico especializado en el textil XPO, que recurre a trabajadores de agencia, *flexworkers*, contratados por horas, para el doblado y empaquetado de las prendas.

En definitiva, el Ranstad neerlandés, región circundante al puerto de Rotterdam, principal puerto europeo de entrada de mercancías fabricadas en Asia, África y América, se ha especializado en este tipo de *hubs* logísticos de venta de bienes de consumo generalista mediante plataformas digitales. El sistema, en cualquiera de estas versiones, permite enviar en plazos de 24 horas cualquiera de estos productos a cualquier lugar de Centroeuropa en un radio de 500 kilómetros.

PLANTEAMIENTO Y APLICACIÓN METODOLÓGICOS

Investigar sobre estas nuevas formas de trabajo en las fábricas de tiempo que se denomina el trabajo de la espera requiere aplicar técnicas de investigación específicas. Dentro de la caja de herramientas que dispone la sociología del trabajo, las más adecuadas para ello son la investigación etnográfica y la inmersión en el terreno. Lo que hemos hecho tanto en los centros de trabajo como, sobre todo, fuera de ellos: en los espacios residenciales y también en las rutas de transporte y lugares de tránsito. Se trataba de graduar las gafas de investigación para fijarnos justamente en los espacios y los momentos en los que aparentemente no ocurre nada, en los que no se realiza ni trabajo productivo ni reproductivo. Pues, normalmente, en el ámbito de estudios clásicos del transporte y la logística enfocados a dar cuenta de los sistemas de aprovisionamiento *just in time* (Belzer, 2000; Useche *et al.*, 2021), estos tiempos de espera tienden a invisibilizarse o se presentan más bien como interrupciones, fallos y pérdidas de tiempo, ante la expectativa de encontrar flujos tensos y movilidad constante de mercancías y de personas.

La investigación se inició en diciembre de 2016 y sigue realizándose a día de hoy, fundamentalmente mediante la programación de inmersiones-estancias en el terreno de una semana de duración, un equipo variable de cuatro a ocho investigadores, según las necesidades y las disponibilidades en cada momento. Estas estancias han sido las siguientes: del 20 al 27 de enero de 2017 en Waalwijk-Tilburg; septiembre de 2017 en Rotterdam-Amsterdam; del 29 de abril al 30 de mayo de 2018 en La Haya y Waalwijk; del 3 al 7 de junio de 2018 en Tilburg y Turnhout; del 9 al 13 de septiembre de 2019, Waalwijk y Droomgard; del 20 al 21 diciembre de 2019, del 2 al 7 de febrero de 2020, Amsterdam y Tilburg; del 7

² Véase, por ejemplo, el Acuerdo Marco Global de Inditex. Disponible en: https://www.industrialall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/SWITZERLAND/INDITEX/espanol_-_industrialall_inditex_acuerdo_marco_global.pdf

³ Actualmente, según la memoria anual del grupo, ya casi la mitad de los proveedores se localizan en China, mientras que, en 2015, apenas suponían el 29 %. Disponible en: https://static.inditex.com/annual_report_2023/es/Memoria_Anual_Grupo_Inditex_2023.pdf

al 14 de junio de 2022, Vlissingen y Gante; del 15 al 22 de abril de 2023, Vlissingen y Lelystad; del 18 al 26 octubre de 2023 en Hooge Mierde, Lommel, Putte-Kapellen; del 3 al 12 de febrero de 2024, Waalwijk y Tilburg. En total, se han realizado noventa y cuatro entrevistas en profundidad y se han acopiado alrededor de ciento cincuenta notas de campo, además de haber acumulado numeroso material cartográfico y fotográfico⁴. El *modus operandi* ha consistido en el alquiler de uno o dos automóviles para moverse con flexibilidad y agilidad en el territorio, así como la reserva de *bungalows* o viviendas turísticas, en estancias de dos o tres días, que permitieran mantener reuniones colectivas para preparar diariamente el trabajo de campo y discutir los resultados de cada jornada.

Las entrevistas, de formato abierto y de una a dos horas de duración, se han realizado fundamentalmente a trabajadores y trabajadoras, bien individualmente bien en pequeños grupos, que han sido contactados, la mayor parte de las veces, directamente a la salida de los centros de trabajo, en los lugares de residencia (*campings*, hoteles, residencias y casas particulares) o en bares y centros comerciales. Sin embargo, también se ha contactado mediante diferentes redes sociales, métodos de bola de nieve o directamente a través de las reclutadoras en España o las agencias de tra-

bajo temporal neerlandesas. También se ha realizado una veintena de entrevistas a empresarios (tanto de los almacenes como, sobre todo, de reclutadoras de trabajadores y empresas de trabajo temporal), responsables sindicales, responsables de la Administración neerlandesa (Ministerio de Trabajo, ayuntamientos de Waalwijk y Tilburg y la oficina del consulado español en La Haya).

EL ESTUDIO DE CASO

La organización del proceso de trabajo en los almacenes de logística. El caso de Bol.com en Waalwijk

Comencemos por describir brevemente el proceso de trabajo en los almacenes de logística de *e-commerce* que se han estudiado. En primer lugar, hay que decir que los centros logísticos de almacenaje y distribución de la región de Brabante operan como «pulmones» en los flujos globales continuos de mercancías entre periferia y centro. Se sitúan en los polígonos industriales de las ciudades medianas de la región de influencia del puerto de Rotterdam, donde se extiende la red de canales de transporte fluvial conectados con el puerto. Por la región pasan las principales arterias de transporte por carretera y ferrocarril del continente y existen ya aeropuertos en la región, como el de Schiphol, dedicados específicamente al tránsito internacional de mercancías.

La función de estos almacenes consiste en recibir el flujo continuo de mercancías que llega en forma de *stocks*, de frecuencia relativamente estable, que van comprando las empresas propietarias de las plataformas de distribución y venta en Europa. Ello, por una parte, en función de previsiones anuales de ventas, que se calculan algorítmicamente a partir del acopio de *big data* que van acumulando en sus centros de cálculo de manera continua e incremental. En la investigación se ha realizado el estu-

⁴ Una parte de la investigación ha sido financiada por el proyecto del Plan Nacional de Investigación *Nuevos modelos de vida y trabajo en la Sociedad de la Información. El Caso de las grandes periferias metropolitanas*, TRAVIDA. CSO2008-04002. Otra parte por el proyecto Condiciones de vida y trabajo de la nueva población laboral emigrada a Holanda, 2020-2022, Orden ESS/1613/2012 del antiguo Ministerio de Trabajo e Inmigración. En la última etapa (2023-2024) ha sido el Consulado del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en Bruselas quien la ha financiado con un contrato menor (artículo 80) una investigación parcial sobre el alojamiento de emigrantes españoles de la logística de Países Bajos en *campings* localizados en territorio Alemán y Belga. Un informe completo de los resultados de esta investigación hasta el año 2021 pueden verse en Arosa Sun (2021).

dio de caso de Bol.com, una plataforma de *e-commerce* similar a Amazon muy utilizada en los países de Centroeuropa.

Los almacenes de Bol.com (actualmente son tres, en el polígono industrial de Waalwijk) son gestionados por empresas dedicadas a la logística de almacén, como Ceva o Ingram Micro. El proceso logístico en estos almacenes, en primer lugar, comienza con la descarga en los muelles de los palés que llegan en decenas de *containers* a lo largo del día. Los productos llegan estocados; es decir, Bol.com hace compras regulares a los productores de todo el mundo en función de sus pronósticos de venta, pero esos productos todavía no han sido puestos a la venta. Lo hacen cuando son colocados en las estanterías del almacén, los trabajadores del *receiving* les asignan un código de barras y el sistema publica ese ítem en la web con un precio y condiciones de entrega. Es por eso por lo que el trabajo en esta fase de recepción es relativamente estable, el colectivo de operadores y operadoras que lo realizan trabajan a turnos y en jornada fija.

No ocurre así en la fase del *picking* y el envío, donde el trabajo varía en tiempo real en función de la demanda y los *pickers* tienen jornadas diarias y semanales muy flexibles. La primacía de la rapidez y la alta rotación de los trabajadores en estas fases parecen compensar el grado manifiestamente mejorable de estabilidad y fiabilidad del sistema, que se constata por el alto número de incidentes y accidentes en el interior del almacén y por el no menor número de devoluciones por parte de los clientes, causados tanto por desperfectos como por errores en las entregas. De hecho, los *warehouses* cuentan con un departamento, con un peso específico en el sistema, de *Returns Management*, dedicado a gestionar los miles de ítems que son devueltos diariamente por los clientes. Estos ítems, en su mayor parte, son revisados y retornados a las estanterías de *put away* para su nueva venta.

La estandarización del trabajo en estos almacenes (el trabajo de *picker* es igual en todas las plantas de logística en la región) permite disponer en tiempo real de estos trabajadores, que son llamados por horas en función de las variaciones en la demanda de productos a lo largo de la jornada. Ello es consustancial a la ya señalada falta de eficiencia del proceso. La producción y venta de tiempo, como se viene diciendo, son prioritarias frente a la calidad del producto, que, por otra parte, tiene un coste de fabricación en origen relativamente bajo.

El trabajo de la espera fuera del espacio productivo

Cuando se gradúan las gafas para ello, como se decía anteriormente, resulta que en todas las fases del proceso logístico se observa un tipo de trabajo muy particular: los estados de espera. El trabajador *flex* que espera en las residencias o *bungalows* patronales a ser llamado en cualquier momento para realizar puntualmente tareas de *picker* en los almacenes logísticos, los camioneros de larga distancia apostados en aparcamientos cercanos a la caza portes, el *rider* del reparto capilar atento a su aplicación en cualquier cruce céntrico de las grandes ciudades, etc.:

Cuando tienes el disco cerrado estás de cansancio... La jornada de chófer son 15 horas como máximo, pero cuando se termina y tienes que cerrar el disco, tú no te vas a casa, te quedas en el camión [Entrevistadores: ¿y qué haces?, ¿todo el tiempo en la cabina?] -Sí, miras el móvil... ves alguna serie... yo llevaba dos semanas sin hablar con nadie como vosotros, ja, ja [-E: ¿Dos semanas aquí (en Holanda)?] -Dos semanas, justo desde hace dos lunes... [-E: ¿y cuántos kilómetros has echao, porque es mucho tiempo?] -No, qué va... pocos... ayer cuatro horas... hoy no sé, tendré que aprovechar, aunque salga de aquí tarde... pero estas mucho tiempo parado, a veces te sale un mes bueno y va bien, pero otras ve-

ces.... Está muy mal planificado.... No es normal perder fechas de carga: llegar aquí, descargas y cargas... pero eso no es lo normal... hoy llevo esperando desde ayer por la mañana para cargar a las ocho de la tarde... [-¿Y cómo es tu salario?] – Tengo un jornal base [1200 euros], pero luego cobro por kilómetro hecho [0,09 euros/km]. [-¿O sea que si no conduces no cobras una parte?] Sí, eso es, [¿cuánto ganaste el mes pasado, por ejemplo?] –Pues unos 2000, una cosa así.

Habla Joan, un camionero de Lleida (cincuenta y tres años, casado, con dos hijos) que está en el aparcamiento de una empresa española fabricante de zumos radicada en Flesinga (Países Bajos). Su camión está aparcado junto a otras decenas de camiones, muchos ellos de grandes empresas españolas (Fuentes, Primafrío, Caliche, etc.) y polacas.

Estos camioneros de larga distancia pueden ser autónomos o asalariados (con estatuto de trabajador desplazado). Suelen pasar temporadas de tres semanas haciendo portes por Centroeuropa hasta que vuelven a casa un fin de semana, que, por ley, deben pasar en sus residencias habituales. Durante esos periodos duermen y comen en la cabina de su camión. Tal es el incremento de esta actividad que empresas españolas de transporte como Fuentes instalan en todo el territorio parques de camiones de su propiedad, a la puerta de las principales empresas con las que trabajan, con algunos servicios para su uso por los camioneros en el tiempo de espera, como duchas, lavadoras o salas de recreo.

Como el de Joan, se han encontrado a lo largo de la investigación numerosos casos de trabajadores de la logística, en sus diferentes fases, que soportan un nuevo tipo de penosidad en el trabajo: para estas personas, sus condiciones no empeoran tanto con el incremento de su carga de trabajo, como suele pasar en el resto de las ocupaciones, sino con su ausencia. Pues el estado de espera no es como estar de guardia. La guardia está remunerada y se

sabe su duración. Es un tiempo, además, socialmente reconocido, con sentido, incluso sujeto a una regulación de condiciones de realización.

El tiempo de no trabajo de los estados de espera no es tampoco, como ocurre con las personas paradas, un tiempo que, a pesar de no estar remunerado, puede ser dispuesto para realizar otras actividades, por ejemplo, de búsqueda de empleo, formativas, deportivas o culturales. El estado de espera es un tiempo vaciado, neutralizado y que quizás por ello se desarrolla en esa especie de no lugares (ni enteramente públicos ni enteramente privados) que suponen las residencias patronales de trabajadores, los *parkings* de camiones, o en las esquinas de las principales calles de las ciudades.

Por tanto, se puede definir por cuatro factores. En primer lugar, una débil capacidad para emplear de manera autónoma el tiempo. En segundo lugar, una disposición espacial-territorial que permite movilizar esta fuerza de trabajo rápidamente. En tercer lugar, por el uso de dispositivos técnicos que articulan eficientemente la gestión de personal y la demanda de pedidos, tal y como hacen las plataformas digitales y la organización algorítmica de pedidos y personal. En último lugar, pero no menos importante, la ausencia de laboralidad en las relaciones salariales.

La disposición de fuerza de trabajo altamente vulnerable

Empezando por esto último, el que no exista un salario por jornada –o que, si se da, este sea muy bajo en relación al trabajo efectivo– es esencial no tanto por una cuestión de ahorro de costes para las empresas, sino porque es un dispositivo esencial de organización del trabajo. El objetivo de la gestión no es evitar que el trabajador *delivery* cobre cuando no trabaja, sino hacer que cobre solo cuando trabaja. Ello no es

óbice para que, cuando la fuerza de trabajo se activa, esté sometida a ritmos e intensidades que permiten extraer toda su energía diaria en lapsos relativamente cortos de tiempo.

De tal forma que, en este tipo de actividades, la intensidad de la disposición al envío de un pedido a cualquier hora y lugar es proporcional a la disminución de los recursos de poder de la fuerza de trabajo, esto es, la escasez de canales para la negociación individual y colectiva, reducción de protecciones sociales ligadas a las políticas de activación, la citada ausencia de laboralidad y de una escasa potencia de subjetivación colectiva.

De hecho, acompasando estas transformaciones organizativas y productivas, se asiste también al nacimiento de una nueva generación de fórmulas contractuales que justamente permiten formalizar esta posibilidad: el contrato de puesta a disposición mediante agencias de trabajo temporal; los nuevos tipos de contrato de cero horas que se están empezando a regularizar, desde hace algunos años, en Gran Bretaña o Países Bajos (O'Sullivan *et al.*, 2019); el estatuto de trabajador intermitente; la figura del autónomo dependiente; los llamados «colaboradores» en las empresas de reparto, etc. componen una miríada de fórmulas legales que abren progresivamente la puerta a la posibilidad de que una persona, libremente, decida ceder determinados derechos de ciudadanía, como es el derecho a disponer de su tiempo «libre», a cambio de alguna contraprestación. Pues esta remuneración no corresponde ya al trabajo realizado, sino a la renuncia a decidir el tipo de trabajo que realizar y el momento en el que hacerlo. Por eso, la contraprestación que les ofrece la empresa es simplemente la obtención de alguna prioridad en el acceso a las horas o los pedidos respecto de un trabajador externo. Se trata de algo así como comprar el derecho a acceder al mercado de trabajo. Lo que este da a cambio es la renuncia a

trabajar para otras empresas durante ese tiempo y a tener una jornada de trabajo fija a partir de la cual disponer de tiempo libre.

Una vuelta de tuerca más de esta renuncia a la vida privada a cambio de un empleo que requiere la producción del trabajador *flex* es la normalización de la movilidad geográfica de tipo laboral: las contrataciones en origen, el contrato de trabajador desplazado⁵ y, en general, la libre circulación entre países en amplios espacios como la comunidad europea, al facilitar el desplazamiento de fuerza de trabajo desde lugares con exceso hacia regiones con defecto, generan la necesidad de hacerlo para muchos trabajadores sin empleo. De todas esas figuras, la más sintomática es quizás la del trabajador desplazado, pues más allá de las ventajas fiscales y salariales que pueda suponer para la empresa que lo utiliza, el término en sí reconoce –normaliza– la posibilidad de que un trabajador pueda vivir en condición de desplazado, sin plaza, sin lugar, es decir, sin posibilidad de arraigo.

Este es, de hecho, el tipo de movilidad laboral que se promociona en el mercado común europeo, basada en el principio de libre circulación laboral, pero que «permite» mantener la ciudadanía de origen [esto es, dificulta obtener la del destino] (Castracani *et al.*, 2020). Para ello, se habilitan sistemas internacionales de movilidad laboral como por ejemplo la Red Eures⁶.

5 Figura creada para facilitar las «reivindicaciones concurrentes de competencia en el caso de que el personal sea enviado al extranjero por su empleador para un proyecto [desplazamiento] entre las normas que rigen las relaciones laborales en el país de origen del prestador de servicios y el país en el que se realiza efectivamente el trabajo [pero en el que el personal no tiene su base habitual]». Directiva 96/71/EC, que reforma, en parte, la norma de 1980 sobre los trabajadores desplazados a otros países que obligaba a aplicarles las normas laborales vigentes en el país de destino, para que su migración no supusiera un desplazamiento de los trabajadores oriundos y, a la larga, una rebaja de las condiciones de trabajo en los países de destino.

6 La red EURES fue creada en 1993 por una decisión de la Comisión Europea (sustituida por la decisión de

Este tipo de «salida laboral» supone para muchas de estas personas separarse de sus familias y entornos personales; abandonar sus comunidades de origen; renunciar a sus actividades sociales y culturales; desaprovechar saberes, códigos y procedimientos aprendidos para la provisión de bienes y el acceso a servicios y gestiones administrativas, etc. Pero hace muy difícil su reconstrucción en los lugares de destino, pues estas fórmulas de emigración laboral pensadas para trabajadores pendulares, aves de paso, no van asociadas a derechos de ciudadanía en el país de acogida (Mezzadra y Neilson, 2024). Derechos tan básicos como pueda ser, por ejemplo, el empadronamiento, al cual se vincula el acceso a una parte importante de servicios públicos y sociales, así como la posibilidad de participar política y civilmente en las comunidades donde residen, por ejemplo mediante el pago de diferentes impuestos.

Por otra parte, la arrelacionalidad de este tipo de vínculos laborales, que comienzan y terminan con ocasión de las horas de trabajo realizadas o de los pedidos entregados, supondría un riesgo para el sistema de producción de tiempo si los trabajadores tuvieran capacidad para negociar sus condiciones a cada llamada. En este punto entra en juego otro importante dispositivo técnico en la organización de las fábricas de tiempo: el uso de algoritmos para la asignación de pedidos.

la Comisión de 23 de diciembre de 2002) para permitir la libre circulación de trabajadores en el marco del Espacio Económico Europeo. EURES vincula a la Comisión Europea con los servicios públicos de empleo de los países del Espacio Económico Europeo (los Estados miembros de la UE más Islandia, Noruega y Liechtenstein), Suiza y otros organismos. El objetivo de la red EURES es prestar servicios a los trabajadores, empresarios y a cualquier ciudadano que desee beneficiarse del principio de libre circulación de personas, proporcionándoles información y asesoramiento sobre las ofertas y solicitudes de empleo, sobre la situación y la evolución del mercado de trabajo y sobre las condiciones de vida y de trabajo en cada país.

El algoritmo de gestión de recursos humanos en la producción de la disponibilidad

La condición de la espera que caracteriza al *sujeto delivery* requiere, en definitiva, una rara y específica cualificación: la disponibilidad, que se produce mediante nuevos dispositivos de organización del trabajo, como los algoritmos de gestión de recursos humanos (Altenried, 2016; Kleinberg *et al.*, 2020). Se trata de un tipo de cualificación que, a diferencia de cualquier otra, es y no es una competencia al mismo tiempo. No es un capital formativo, en la medida en que no puede suponer, como cualquier otro saber, un recurso de poder para el trabajador, sino que es más bien un estado de disposición a la llamada. Para ello, la organización del trabajo, como ya se ha visto, produce, por una parte, un tipo de tareas altamente descualificadas, manuales, simples y constantemente monitorizadas y, por otra, genera estados de incertidumbre ante la llamada mediante una calculada arbitrariedad en la asignación de horas de trabajo y de pedidos; esto es, sistemas de asignación de horas o pedidos que no siguen criterios previsibles para los trabajadores, tales como ratios de productividad, evaluaciones, *skills*, *warnings*, cercanía al pedido o lugar de trabajo, etc. Esta calculada arbitrariedad en la asignación de trabajo consigue un estado de fuerte disposición al empleo puntual porque genera un *pathos* de ausencia de cálculo estratégico de cualquier tipo entre los empleados:

ISABEL [el nombre del algoritmo utilizado por BOL.COM] es un punto aparte. ISABEL juega con un algoritmo que no lo entiende ninguno de los que me lo han explicado a mí. Y me lo ha explicado gente que lleva años en la empresa y que más o menos sabe. O sea T. es la que me lo ha explicado a mí y es la que nos dio más clase de lo que más o menos tal... Pero el tema es que el algoritmo baraja, o sea, entre las posibilidades que baraja, juega con cada persona. Baraja cada persona y baraja..., su agencia, los días que tiene su

agencia para repartir los trabajadores. Baraja también el departamento en el que estás y los días que necesita tu departamento o las horas [...] de tu departamento. Baraja también la ley de Holanda, porque has trabajado de más, pero no puedes trabajar de más, y si tú has estado trabajando constantemente, digamos de lunes a viernes, ¿vale?, o tal, no ponerte otras fechas diferentes. No sé exactamente cómo está, pero con algo de la ley, me lo explicaron también. Algo que si tú trabajas más o menos en un horario, no pueden cogerte y decirte, no, no ahora vas a estar dos días trabajando así y tal y luego así. No. Te tienen que ajustar eso un poco. Entonces baraja todo eso y luego lo pone, claro esto le llega a la agencia luego, bueno este es el mío [nos muestra su *tablet*], por H o por B a este le cambió el día o este tiene que ir al médico, pero luego, dependiendo de lo que la agencia necesita, te deja hacerlo esos días. Entonces te cambian los *plannings* de la gente, pero la agencia me dice que ha sido Ingram, pero ha sido ISABEL. Al final ISABEL hace el cálculo y lo manda y si se necesitan 100 trabajadores para ese día se necesitan 100 trabajadores no se necesitan menos (Marcos, *flex coach* en Ingram Micro, Waalwijk, mayo de 2019).

Aunque el sistema sigue contabilizando todos esos ratios de productividad generando la impresión de que importan, los algoritmos de gestión permiten operar una integración óptima de criterios de eficacia y criterios de eficiencia que ha sido muy problemática históricamente para los organizadores de la producción: por una parte, la recompensa individual a factores productivos como la cantidad de ítems o de pedidos gestionados, la puntualidad, las *skills* acumuladas, las evaluaciones de supervisores y clientes, etc. y, por otra, la *dependencia del principio subjetivo* de la fuerza de trabajo que genera ese reconocimiento de la productividad diferencial de los empleados.

El algoritmo, en definitiva, modula dos principios de racionalidad distributiva antagónicos en el capitalismo: el premio al mérito, por un lado, y la arbitrariedad en la recompensa, por otro. El primero prioriza la producción de valor y el segundo, la reducción del coste de la fuerza de trabajo que lo

produce gracias a dos de sus características técnicas específicas:

En primer lugar, porque permite cumplir con una de las condiciones esenciales de la producción de arbitrariedad: que esta se ejerza de forma inconsciente (Fritts y Cabrera, 2021). No solo es que la arbitrariedad va contra la ética formal de la sociedad del trabajo (el premio al esfuerzo individual de empresarios y trabajadores), sino que ni siquiera soporta la lógica de la racionalidad burocrática tradicional en la que se desarrolla la gestión de personal tradicional (protocolos de funcionamiento, reglamentos de conducta, sistemas de evaluación, etc.). De hecho, hasta hoy, la neutralización del exceso de capacidad de negociación que provee la cualificación se había operado como por fuera de la organización del trabajo; la caída de la tasa de ganancia que producía o bien desplazaba el capital a otras regiones, actividades o sectores o bien «seleccionaba» empresas que adquirían tecnologías o sistemas de organización del trabajo descualificantes.

En segundo lugar, porque el algoritmo no selecciona en función de los ratios de productividad de un operador a un coste dado, sino directamente en función de la oportunidad de rentabilidad (la rentabilidad global que se obtendrá tanto al contratar a una persona como al no hacerlo). Frente a los sistemas tradicionales de selección basados en la función coste laboral-productividad del trabajo, el algoritmo no infiere resultados a partir del cálculo de factores de una función conocida, sino que deduce dichos factores a partir de un resultado aproximado. Establece correlaciones entre rentabilidades pasadas y perfiles de trabajadores y replica decisiones, pero no sabe realmente por qué. En el primer caso hay que conocer la relación causal entre factores y resultados, en el segundo no.

En definitiva, lo que hace el algoritmo es más bien modular la necesidad de horas de

trabajo, o de pescar pedidos, de trabajadores agrupados en bolsas de diferente tipo (ya sean de la plantilla de una agencia de empleo, de bolsas de carga en el transporte de larga distancia o ya sea de los «colaboradores» asociados a una plataforma de reparto). Pues dicha necesidad, o disponibilidad, constituye, como es sabido, la base de la rentabilidad de esta actividad⁷.

Este complejo dispositivo de control y gestión de los *flexworkers* se concreta y materializa en lo cotidiano en una app de móvil que debe descargarse cada trabajador donde le aparece el calendario semanal con las horas del día en diferentes colores: «Verde: disponibilidad, y aquí te dice, digamos, las horas que puedes estar disponible o no. El color te dice, disponible, disponible adicional, planificado, sin planificar» (Cristian). Disponible significa que te podrían llamar. El verde significa la espera, una suerte de guardia sin retribuir en la que el trabajador es penalizado si le llaman y no contesta o contesta que no puede acudir. El verde es el color preestablecido, sobre él se señalan en amarillo las horas planificadas, en rojo las bajas por enfermedad (que en cualquier caso solo aparecen tres horas

después de haber informado a la empresa, pues los trabajadores deben avisar con tres horas de antelación que no pueden ir a trabajar si les llaman en horas de disponibilidad). En amarillo más oscuro aparecen los permisos solicitados concedidos, es decir, cuando el trabajador pide a la empresa con antelación tener esas horas no disponibles y esta se lo concede; lo que para cualquier otro trabajador es el tiempo libre. En blanco podrían aparecer las horas sin especificar.

El algoritmo, en conclusión, promueve esa alta disposición del trabajador *flex* a coger horas de trabajo porque produce una suerte de *overbooking* de trabajadores disponibles:

No sé exactamente, no te lo puedo decir exacto porque esto me lo explicó mi jefe alguna vez también, pero no es exactamente anual. Es diferente, va por las temporadas y cuando se necesita. Claro evidentemente. Y hacen esas temporadas con predicciones en base a los años anteriores, lo que necesitaron y la gente que les hizo falta y que llevaron. ¿Entiendes? Y claro, si de repente resulta que en los dos últimos años, la temporada de la semana cuarenta, por ejemplo, necesitamos ochocientas. Pues ¿qué pasa? Que se van a pedir mil, aunque no hagan falta... (Elisa, 34 años, gadi-tana, *ex-flex coach* de Covebo en Ingram Micro, entrevista en febrero de 2020).

Se sabe, así, que el algoritmo tiene información en tiempo real del contingente «contratado» (es decir, con contratos de cero horas) por las agencias de empleo con las que trabaja el almacén, de manera que les exige tener a más trabajadores de los que el sistema calcula que va a utilizar. Es una máquina, en definitiva, de producción de tiempo de espera.

Tiempo vaciado de la espera

En los ocho años que ha durado esta investigación se han recogido numerosos testimonios de cómo transcurre la vida en la espera y ello es realmente desesperante para

⁷ M2: Y esta mañana cuando me desperté otro SMS [es jueves]: «N. tu plan para el viernes ha sido cancelado». Ya está, nos podemos alargar todo lo que queramos [estamos realizando la entrevista por la tarde, en su casa], que mañana no trabajo.

E2: ¿Mañana no trabajas?

M2: Ni hoy, ni mañana, ni el sábado hasta... técnicamente hasta el domingo por la tarde, salvo cancelación.

E1: ¿Y avisos con menos tiempo?

M2: Legalmente mínimo 2 horas, si no, tiene que ir la gente a trabajar.

E2: Porque, en algún caso, nos han dicho que hasta con media hora de antelación.

bo... [jugando mucho tiempo], voy para cocinar y me ducho mañana por la mañana. Y un rato y a dormir. O sea, vivo un poquito sobre el plan. Pero ayer, lo dicho, me quedé dormido a las cuatro y media [de la tarde]. Me desperté a las doce, me duché y me puse a jugar durante dos horas hasta que llegó el tiempo, y digo voy a trabajar (Walter, 23 años, *order picker* en Bol.com, *camping* de Turnhout, Bélgica, en junio de 2019).

muchas de estas personas. En primer lugar, porque, como se decía, la actitud de espera, a la caza de horas, de portes o de pedidos, requiere un alto grado de incertidumbre en la planificación semanal de la jornada laboral, que se materializa en el conocimiento de los *plannings* con plazos muy cortos de antelación y en la posibilidad de que estos puedan cambiar continuamente⁸.

El tiempo de la espera en el trabajador *delivery* absorbe también, por así decirlo, una gran parte del tiempo realmente libre, del tiempo de no disposición, porque neutraliza en cierta medida las posibilidades de tener una vida social normalizada. Son trabajadores, como es sabido, normalmente desplazados y sometidos a regímenes de movilidad constante, desarraigados de sus comunidades de procedencia. Pero, además, es que la variabilidad de los turnos y las oportunidades de trabajo impide planificar con el tiempo necesario actividades y viajes de cualquier tipo. En el día a día, no es posible seguir acciones formativas, deportivas o de ocio que requieran un horario semanal estable y un compromiso de participación.

Ese tiempo es un tiempo vacío, un tiempo que no pasa para sí y es difícil tener una idea clara de lo que ha durado o de las cosas que se han hecho mientras tanto⁹.

⁸ M: Lo que es agotador es la aplicación. A mí, por ejemplo, me pasó cuando estaba en la casa de agencia que salía el martes de trabajar y me llegaba una notificación de ISABEL: «tu *planning* de mañana ha sido cancelado». Me voy a dormir. Me cancelan a mí, cancelan a (?) cancelan al otro que viene en mi coche, pero la novia del chaval que tenía que venir en mi coche no la cancelan. Luego de 3 horas, cuando ya estaba tranquila en mi casa, Natalia estás planificada para mañana. Claro porque yo era la *driver*, alguien tenía que llevar a esa chica, bueno, tienes un día. Cuando ya estabas mentalizada: «que estás libre», te meten otra vez, eso es (Natalia, 30 años, valenciana, *order picker* en Bol.com, diciembre de 2022).

⁹ -¿Ayer, por ejemplo, ¿qué hiciste? -Ayer, trabajé, llegué, dormí, y... me levanté a las doce o así, me puse al ordenador y... [...] A ver, yo no es que tenga un horario, no soy tan organizado en ese caso. Yo soy más,

El estado de espera es desesperante porque supone estar en un régimen de tiempo carente de sentido. La penosidad ligada al tiempo, especialmente en trabajos repetitivos y monótonos, se ha vinculado tradicionalmente a la actividad física y mental del cuerpo, al tiempo de exposición a determinados ritmos, posturas y esfuerzos. Pero aquí la penosidad deviene más bien de la inactividad. ¿Cómo mantener al cuerpo inactivo? En las entrevistas se han detectado diversas estrategias para hacer frente a estos periodos, que, en general, tienen que ver con la búsqueda de estados evasivos que consiguen una cierta virtualización de la acción: consumir estupefacientes, alternar momentos de sueño y vigilia, jugar a videojuegos en red, ver películas y series, participar en redes sociales, etc.

CONCLUSIONES, LA RAZÓN LOGÍSTICA Y LA PRODUCCIÓN DE TIEMPO

Pero todo este tiempo desperdiciado, de gente sin hacer nada, ¿es un tiempo perdido? Si esto fuera así, el modelo resultaría a todas luces ineficiente e irracional. Por una parte, se comprende que la variabilidad de la demanda, el envío y la entrega de bienes requiera idealmente de un trabajador intermitente que solo se activa cuando es necesario, pero, por otra, resulta difícil entender que ello sea, en el medio y largo plazo, sostenible, e incluso rentable. Se trata de personas que, al fin y al cabo, deben ganar un salario

un poquito más de... lo que venga. A lo mejor digo «hoy media hora para cocinar, diez minutos para ducharme, un poco de jugar y dormir ya. Al final acabo... [jugando mucho tiempo], voy para cocinar y me ducho mañana por la mañana. Y un rato y a dormir. O sea, vivo un poquito sobre el plan. Pero ayer, lo dicho, me quedé dormido a las cuatro y media [de la tarde]. Me desperté a las doce, me duché y me puse a jugar durante dos horas hasta que llegó el tiempo, y digo voy a trabajar» (Walter, 23 años, *order picker* en Bol.com, *camping* de Turnhout, Bélgica, en junio de 2019).

suficiente para poder vivir y trabajar diariamente, pero no lo hacen, o bien se trata de empresas que sí pagan esos salarios, pero tienen ociosos a los trabajadores durante muchas horas a la semana.

Esto se debe a que la creación de tiempo en estas fábricas no se produce como el resto de mercancías, particularmente porque el tiempo no se puede producir: el [tiempo de] «trabajo crea valor pero no es valor» (Marx, *El Capital* libro Primero, Cap III: 63) y, por eso, debe ir adherido a otras mercancías. ¿Pero de dónde proviene entonces? Si el consumidor adquiere o gana nuevo tiempo susceptible de convertirse en *surplus* es porque otras personas necesariamente lo pierden, lo ceden o transfieren. Sin embargo, lo pierden directamente para sí, no lo transfieren en forma de tiempo de trabajo empleado en producir un bien, sino que ese tiempo se produce más bien cuando permanecen inmovilizadas: es un tiempo del que realmente no disponen ni como tiempo de trabajo ni como tiempo de no trabajo.

La conclusión es que la espera es, sin embargo, un *tiempo productivo*, esto es, productor de plusvalor (Rubin, 1974), porque es un tiempo que no se pierde, sino que es transferido, por así decirlo, desde la vida del sujeto *delivery* al tiempo de trabajo de quien consume sus servicios. No se entiende uno sin el otro. Hay que vincular ese tiempo de espera que transcurre en los *campings*, en los *parkings* y en los principales cruces de las ciudades como un tiempo ocupado por quien consume los bienes que envía, transporta y reparte el trabajador *delivery*.

Ello ha dado lugar a una creciente fragmentación del obrero colectivo entre, por una parte, las clases medias y cualificadas que pueden consumir el tiempo de otros y otras, para dedicar el suyo a realizar el mayor capital social, cultural y formativo acumulado, y una creciente clase de trabajadores de servicios, subalterna, cuya fun-

ción es, al fin y al cabo, ahorrar tiempo a la primera (Dörre, 2011).

Los primeros han sido objeto de una intensa presión discursiva y material de corte neoliberal fabricada en las escuelas de *management* (Foucault, 1988; Laval y Dardot, 2010) y centrada en producir un tipo de subjetividad fuerte, autodisciplinada y orientada a transformar, de manera autónoma (aunque heterónomamente dirigida), una suerte de *disposición* hacia el empleo productivo del tiempo liberado por aquella logística del consumo (Örtenblad, 2020) y presionados por el llamado «efecto Uber» (Berger, Chen y Frey, 2018). Es dudoso, por tanto, que las llamadas a una responsabilidad del consumidor que hay detrás de todas las investigaciones críticas que se pueden denominar del «desvelamiento» (qué hay detrás del clic, quién está detrás de la app, quién produce la ropa o los alimentos que consumimos, etc.) generen otro efecto que el de la culpabilización de quien utiliza esos servicios o compra esos bienes.

Los segundos, aquellos que desarrollan esas tareas logísticas, son cada vez más numerosos (Pesole y Urzì, 2018) y están sometidos más bien a un régimen de no-tiempo, de momentos de neutralización vital, por así decirlo, que hemos caracterizado provisionalmente como los estados de *espera*. La incertidumbre y la necesidad de ser demandados por la razón logística hace que muestren, por el contrario, una subjetividad débil, tanto en términos de capacidad de negociación y movilización como en términos de control y cuidado de sí, con muchas dificultades para construir una identidad, proyectos vitales de medio y largo plazo, trayectorias profesionales, etc. (Lin, 2022). En ellos no se encuentra tanto una actitud proactiva, resiliente, ávida de aprovechar cualquier momento para activarse, sino más bien una actitud expectante, dispuesta a dejarse mover y activar heterónomamente (Leschke y Scheele, 2024; Miszczynski y Klimec, 2024).

Esta nueva clase trabajadora subalterna, que comprende también a otros colectivos que trabajan en otro tipo de fábricas de tiempo similares, como las plataformas de limpieza o de cuidados, está, más bien, objetivamente enfrentada a la parte de la «clase» trabajadora para la que libera tiempo productivo en una suerte de «lucha por el tiempo» (Apostolidis, 2019), toda vez que la conquista de derechos laborales de los primeros supone una erosión de las condiciones materiales de los segundos.

BIBLIOGRAFÍA

- Attenried, Moritz (2016). «Le conteneur et l'algorithme: La logistique dans le capitalisme global». *Période*: 1-10.
- Apostolidis, Paul (2019). *The Fight For Time: Migrant Day Laborers and the Politics of Precarity*. Oxford Academic.
- Bahsri, Norizzati y Zakaria, Aznira B. (2023). «Systematic Literature Review on the Job Satisfaction of Employees in the Logistics Industry». *International Journal of Industrial Management*, 19: 1-10. Disponible en: <https://journal.ump.edu.my/ijim/article/view/9174>, acceso 12 de noviembre 2022.
- Bailin Rivas, Alberto; Gal, Peter; Millot, Valentine y Sorbe, Stéphane (2019). *Like it or not? The impact of online platforms on the productivity of incumbent service providers*. OECD Economics Department. Working Papers. Disponible en: https://www.oecd.org/en/publications/like-it-or-not-the-impact-of-online-platforms-on-the-productivity-of-incumbent-service_080a17ce-en.html, acceso 30 de julio 2021.
- Belzer, Michael (2000). *Sweatshops on wheels: Winners and losers in trucking deregulation*. Oxford University Press.
- Berger, Thor; Chen, Chinchih y Frey, Carl B. (2018). «Drivers of disruption? Estimating the Uber effect». *European Economic review*, 110: 197-210.
- Bloom, Peter (2013). «Fight for your Alienation: The Fantasy of Employability and the Ironic Struggle for Self-exploitation». *Ephemera*, 13(4): 785-807.
- Bonacich, Edna y Wilson, Jake A. (2011). *Getting the Goods: Ports, Labor, and the Logistics Revolution*. Ithaca: Cornell University Press.
- Castracani, Lucio; Décosse, Frédéric; Hellio, Emmanuelle; Mésini, Béatrice y Moreno Nieto, Juana (2020). Salariés agricoles détachés: quelques leçons de la crise sanitaire. *Plein droit*, 127: 9-15.
- Colectivo Arosa Sun (2021). *Bienvenidos al Norte: Explotación de la nueva emigración española en el corazón logístico de Europa*. Estudios, 105. Fundación 1.º de Mayo. Disponible en: <https://1mayo.ccoo.es/1e375d89aa2eb67704bbeb7b67f4c81000001.pdf>, acceso 20 de noviembre 2024.
- Cowen, Deborah (2014). *The deadly life of logistics: Mapping the violence of global trade*. University of Minnesota Press.
- Cremin, Colin (2010). «Never Employable Enough: the (Im)possibility of Satisfying the Boss's Desire». *Organization*, 17(2): 131-149.
- Dörre, Karl (2011). «Capitalism, Landnahme and Social Time Régimes: An Outline». *Time and Society*, 20(1): 69-93.
- Foucault, Jean M. (1988). *Technologies of the Self*. University of Massachusetts Press.
- Fritts, Megan y Cabrera, Frank (2021). «AI Recruitment Algorithms and the Dehumanization Problem». *Ethics and Technology*, 23: 791-801.
- Gregson, Nicky (2018). «Mobilities, Mobile Work and Habitation: Truck Drivers and the Crisis in Occupational Auto-mobility in the UK». *Mobilities*, 13(3): 291-307.
- Kleinberg, Jon; Ludwig, Jens; Mullainathan, Sendhil y Sunstein, Cass (2020). «Algorithms as Discrimination Detectors». *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 117(48): 30096-30100. doi: 10.1073/pnas.1912790117
- Laval, Christian y Dardot, Pierre (2010). *La nouvelle raison du monde*. Paris: La Découverte.
- Leschke, Janine y Scheele, Laura (2024). «Predictability and Transparency of Working Conditions for Food Delivery Platform Workers across Selected EU Countries». *Social Policy y Administration*, 58(1): 111-129. doi: 10.1111/spol.13038
- Lin, Meishun (2022). «Psychological Health Correlation of Express Delivery Workers' Occupational Stress in the Information Logistics Environment». *Frontiers in Psychology*, 13. doi: 10.3389/fpsyg.2022.975387
- López Calle, Pablo (2018). «Subjetividad precaria como recurso productivo. Crisis, trabajo e identidad en las periferias metropolitanas desindustrializadas». *Revista Española de Sociología*, 28(2): 347-364.
- López Calle, Pablo; Rísquez Ramos, Mario y Ruiz-Gálvez, María E. (2020). «Analysis of the Effects of the Modular Design Model of Car Production

- on Working Conditions: The Cases of VW Navarra and PSA Vigo». *Economics and Sociology*, 13(1): 90-101.
- Marx, Karl (1998) [1857-1858]. *Elementos Fundamentales para la Crítica de la Economía Política*. Madrid: Siglo XXI.
- Mezzadra, Sandro y Neilson, Brett (2024). *The Rest and the West: Capital and Power in a Multipolar World*. Verso.
- Miszczyński, Misloz y Pieczka, Aneta (2024). «Territorial Labour and Worker Agency: A Case Study of Delivery Couriers in First/last Mile Logistics in Poland». *Australian Planner*, 34(4): 411-436. doi: 10.1080/10301763.2024.2430159
- Moreno Pestaña, José L. (2016). *La cara oculta del capital erótico. Capitalización del cuerpo y trastornos alimentarios*. Madrid: Akal.
- O'Sullivan, Michelle; Lavelle, Jonathan; McMahon, Juliet; Ryan, Lorraine; Murphy, Caroline; Turner, Thomas y Gunnigle, Patrick (2019). *Zero Hours and On-call Work in Anglo-Saxon Countries*. New York: Springer.
- Örtenblad, Anders (ed.) (2020). *Against Entrepreneurship*. London: Palgrave Macmillan.
- Pesole, Annarosa; Urzì Brancati, Cesira; Fernández Macías, Enrique; Biagi, Federico y González Vázquez, Ignacio (2018). *Platform Workers in Europe*. Jrc Science for Policy Report, EUR 29275 EN.
- Piketty, Thomas (2013). *Le capital au 21^e siècle*. Paris: Ed. du Seuil.
- Rubin, Isaak Ilyich (1974). *Essays on the Marxist theory of value*. Buenos Aires: P y P.
- Useche, Sergio; Alonso, Francisco; Cendales, Boris; Montoro, Luis y Llamazares, Javier (2021). «Measuring Job Stress in Transportation Workers: Psychometric Properties, Convergent Validity and Reliability of the ERI and JCQ Among Professional Drivers». *BMC Public Health*, 21, artículo 1495. doi: 10.1186/s12889-021-11575-1

RECEPCIÓN: 20/01/2025

REVISIÓN: 19/05/2025

APROBACIÓN: 02/07/2025

