

LA BRECHA

ANÁLISIS DE CONYUNTURA ECONÓMICA Y SOCIAL

JUNIO 2022 - n°3



DETRÁS DEL CLICK:

EMIGRANTES ESPAÑOLES
EN EL SECTOR DE LA
LOGÍSTICA HOLANDES

COLECTIVO AROSA SUN





DETRÁS DEL CLICK:

EMIGRANTES ESPAÑOLES EN EL SECTOR DE LA LOGÍSTICA HOLANDÉS

COLECTIVO AROSA SUN

Pablo López Calle
 José Ángel Calderón
 Antonio Ramírez Melgarejo
 Andrés Pedreño
 Fernando Sabín
 Sander Junte

Fotos: Colectivo Arosa Sun



Tras dos años de investigación sobre el terreno hemos tratado de recomponer una fotografía completa del sistema de explotación de los nuevos trabajadores y trabajadoras emigrantes del sur de Europa en países del norte y en un sector muy representativo, como es la actividad logística que hay detrás de los sistemas de venta online de bienes de consumo masivo.

Este sistema se apoya en 4 pilares:

1. Las condiciones de producción de esta mano de obra en el sur, las políticas migratorias, el sistema de reclutamiento... **2.** La deslocalización del capital industrial de fabricación de esos bienes de consumo en los últimos 20 años desde los países del sur europeo a países emergentes, la globalización de los mercados, así como la ampliación y mejora de infraestructuras, vías y sistemas de transporte marítimas. **3.** Las transformaciones en la regulación de los mercados de trabajo de ámbito comunitario y nacional dirigidas a habilitar nuevas figuras laborales y empresariales que den cobertura al uso ultra-flexible de mano de obra.

4. El cuarto pilar es el sistema de organización del trabajo en los Hubs logísticos: la división del trabajo y la gestión de recursos humanos que se realiza en los almacenes de recepción y distribución de los bienes que arriban al puerto de Rotterdam. Este es el dispositivo que consigue, junto a los tres factores anteriores, el tipo de sujeto frágil. Por ejemplo, aquel trabajador que, desde un camping en Turnhout, Bélgica, acudirá a trabajar en tareas de picking un sábado a las 9 de la mañana a cualquier empresa o almacén de logística del Ranstad holandés, en un radio de 70 km, levantándose a las 5, y habiendo sido avisado el día anterior, a las 10 de la noche (caso real relatado por Walter).

LA **DESVINCLACIÓN FORMAL** ENTRE LA **EMPRESA CABEZA** Y LAS PRÁCTICAS DE ESTAS **AGENCIAS, EXTERNALIZA EL CONFLICTO** Y LAS SANCIONES O PENALIZACIONES, YA SEAN DE ORIGEN JURÍDICO-LABORAL O ESTÉN RELACIONADAS CON LA IMAGEN PÚBLICA DE LA PLATAFORMA DE VENTA.

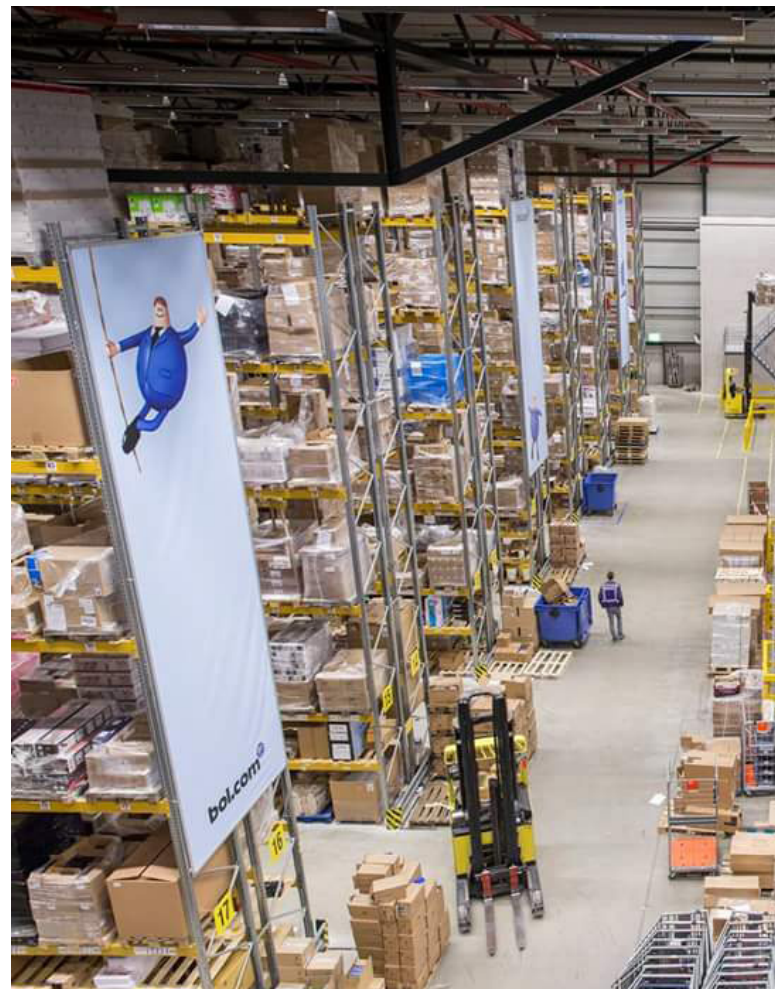
En primer lugar, la organización del trabajo en los almacenes permite fragmentar o segmentar al obrero colectivo en una gradación de funciones y tareas que coincide con una gradación de estatutos laborales de mayor a menor estabilidad. La estandarización y automatización del proceso en las tareas más intensivas en trabajo vivo, como el picking y el packing, provoca la intercambiabilidad de operadores en el mismo puesto, la rotación del mismo operador por diferentes empresas y almacenes de la región, así como una jerarquización de agencias de trabajo temporal especializadas en estos diferentes perfiles de trabajador.

La desvinculación formal entre la empresa cabeza y las prácticas de estas agencias, externaliza el conflicto y las sanciones o penalizaciones, ya sean de origen jurídico-laboral o estén relacionadas con la imagen pública de la plataforma de venta. No obstante, las aplicaciones informáticas de gestión de personal como ISABEL permiten el control real por parte de la empresa cabeza sobre la gestión de recursos humanos de las agencias de empleo externas con las que trabaja.

ISABEL gestiona globalmente los recursos humanos de todo este conglomerado empresarial para producir dicha disponibilidad, integrando en su algoritmo variables como la productividad de cada operador u operadora, las cualificaciones, las condiciones contractuales de cada empleado, el número de flexworkers disponible y las horas semanales que lleva trabajadas cada uno. Y con esa información reparte premios y castigos, decide despidos y/o envía avisos, incentiva los warnings disciplinarios en los campings, condiciona la movilización de los trabajadores y las trabajadoras en diferentes

lugares residenciales, etc. Este algoritmo mantiene un calculado equilibrio entre la recompensa por el mérito, que incentiva al trabajo y mantiene el vínculo con la organización, y la incertidumbre, que mina los recursos de poder para rechazar o seleccionar ofertas de horas. Articula también de forma óptima, ajustada, el salario mínimo (esto es, las horas de trabajo) que debe alcanzar cada persona trabajadora para hacer frente a sus necesidades, con el salario máximo que puede obtener cada uno para mantener su motivación hacia el trabajo.

El éxito de este sistema -la citada disponibilidad puntual de fuerza de trabajo en tiempo real-, se basa, en definitiva, en la producción de incertidumbre, dosis de sufrimiento que moldean la vulnerabilidad del trabajador flex, cuyo factor esencial y principal es, sabemos, que el algoritmo genera un overbooking consciente de trabajadores en los



campings. Esto obliga a las agencias de empleo a disponer de una cantidad de empleados con contratos de cero horas superior al trabajo efectivo que espera utilizar.

Por su parte, los proyectos que construyen los y las emigrantes tratando de mantener el ánimo, se apoyan en hitos a corto plazo y relativamente asequibles. Los trabajadores y trabajadoras son conscientes de que estos logros son inciertos, porque en cualquier momento pueden ser despedidos/as y/o desalojados/as. Esta es una estrategia mental y materialmente recurrente que discursivamente circula en las entrevistas, grupos de discusión y foros de internet que hemos analizado: la construcción de un modelo de ascenso laboral y mejora material que sirva para aguantar la situación, proponiendo una serie de pequeños pasos o hitos a conseguir poco a poco. Por ejemplo, empezar consiguiendo

horas como flex para integrarse en un equipo -que tiene jornada fija-, hacer buenos ratios, acumular skills, lograr salir de los campings a una casa compartida, lograr empadronarse, mejorar el contrato de agencia o pasar a agencias con mejor calificación, aprender holandés, contratarse directamente por las clientes, etc. El problema aquí es que el contexto social y productivo es el menos indicado para aplicar unos criterios de racionalidad meritocrática, que se articulan por el «mérito y la capacidad», pues la que opera es aquella irracionalidad calculada que identificábamos como principio de decisión del algoritmo: producir disponibilidad limitando los recursos de poder del flexworker basados, precisamente, en la acumulación de mérito y capacidad.

Conocemos muchas trayectorias que se truncan sin una razón aparente, como la de Natalia, que tuvo que volverse a España después de ser despedida como coordinadora de agencia y empezar de nuevo como flex viajando con otra reclutadora. Walter, de 21 años, fue despedido y tuvo que volver unos meses a España (la misma semana que llegaba su madre a vivir y a trabajar con él) a causa de la acumulación de tres warnings -el último de ellos por tener la habitación del bungalow desordenada en una inspección de la seguridad de la empresa de housing-. En el caso de Jorge, el más antiguo de nuestros entrevistados, con un piso propio en alquiler, que consiguió empadronarse y ser directamente contratado por Ingram Micro, fue él el que decidió volverse a los dos años y medio por haber visto estancada sine die su capacidad de progresión en la empresa por desavenencias con su jefa de equipo. La mayor parte de las veces, estas rupturas de itinerario se representan como golpes de mala suerte por parte los afectados, pues, aunque hay una borrosa concien-



LA **INESTABILIDAD** DE INGRESOS,
LOS COSTES FIJOS, LA VOLUNTAD DE AHORRO
Y LOS ALTOS PRECIOS DEL PAÍS...



...COMPONEN UNA COMBINACIÓN DE ELEMENTOS
DETERMINANTE A LA HORA DE COMPRENDER LOS
HÁBITOS DE VIDA Y CONSUMO DE
POBLACIÓN EMIGRADA.



cia de que el modelo opera con grandes dosis de arbitrariedad, es ciertamente difícil asumir psíquica y emocionalmente la imposibilidad de seguir patrones de comportamiento que identifiquen metas e hitos a conseguir en el corto plazo. De esta manera se consigue disponer de una fuerza de trabajo en espera y plenamente disponible.

Por ejemplo, personas que pueden alcanzar 60 o 70 horas durante unas semanas, después, sin razón aparente, son solicitadas tan solo 30 horas durante las siguientes. Es decir, contar con lo justo para poder pagar los 400 euros que cuesta el alquiler de una cama, el transporte (5 euros diarios) y el seguro médico (90 euros al mes). Si el fenómeno de las «nóminas negativas» por falta de trabajo es habitual, estas personas no pueden tampoco disponer de ese tiempo «libre». Las salidas, paseos, actividades de ocio, etc., no son muy viables en la medida que el teléfono puede sonar en cualquier momento. Y como ya hemos indicado más arriba cada no-respuesta supone un «warning» o advertencia, y al cabo de tres «warnings» el trabajador o trabajadora puede ser expulsada de la agencia sin indemnización, lo que en algunos casos supone la vuelta al país de origen.

La inestabilidad de ingresos, los costes fijos (alojamiento, seguros, transporte, comida, etc.), la voluntad de ahorro y los altos precios del país, componen una combinación de elementos determinante a la hora de comprender los hábitos de vida y consumo que adopta la población emigrada. De modo que las estrategias pasan por minimizar los gastos vinculados al ocio y a la alimentación, tratando de buscar alternativas que en muchos casos pasan por permanecer en las casas (visitándose unos a otros) o hacer uso de las nuevas tecnologías.

SI EL FENÓMENO DE LAS «NÓMINAS NEGATIVAS» POR FALTA DE TRABAJO ES HABITUAL, ESTAS PERSONAS NO PUEDEN TAMPOCO DISPONER DE ESE TIEMPO «LIBRE».

El tiempo se consume de manera circular, restringido por la escasez de dinero, la distancia (por lo general a los municipios), y sobre todo por los horarios de trabajo y la plena disponibilidad hacia el mismo. Esta limitación en las posibilidades de desarrollar otros tipos de ocio o enriquecimiento cultural restringen de manera significativa la capacidad de enriquecerse socioculturalmente y de sobrellevar de manera más enriquecedora el proyecto migratorio. Por otra parte, la búsqueda de mayores ingresos hace optar a menudo por los horarios más complicados para poder conciliar la vida laboral y la personal. Los dobles turnos, horarios nocturnos o de fin de semana complejizan una vida social normalizada. Ahorrar en el tiempo de espera es la única forma de aprovecharlo, de hacerlo productivo, de ganarlo para poder usarlo posteriormente.

De modo que este tiempo de espera es un tiempo vacío desde el punto de vista de las y los trabajadores, pues lógicamente esta disponibilidad plena es resultado de la imprevisibilidad (las empresas pueden llamar una hora antes de fichar y la duración de las jornadas de trabajo puede conocer variaciones) y de pérdida de control sobre la vida cotidiana. El tiempo sin trabajo no puede ser utilizado, pero cobra utilidad cuando suena el teléfono. Es un tiempo de no-trabajo plenamente orientado al trabajo. Se da así una paradoja muy contemporánea: cuanto menos tiempo efectivo de ocupación tienen los trabajadores y trabajadoras, menos tiempo creen tener para ellos (Briales, 2016).

Todo este esfuerzo material, subjetivo y emocional, realizado por las y los trabajadores en el tiempo de no trabajo, es valorizado en el momento en el que se concreta la relación laboral, cada hora que los trabajadores consiguen pasar en los almacenes. Se puede entender que las horas de trabajo están relativamente bien remuneradas (entre 9 y 11 euros para los puestos de trabajo más simples y para las categorías más subalternas: packing, picking y putting-away). Cada item recolectado en los pasillos de Bol.com condensa, absorbe, subsume el esfuerzo del proyecto migratorio y las horas de espera en la habitación del bungalow. No es extraña pues la velocidad y los ritmos de trabajo que se alcanzan en esos relativamente cortos períodos de ocupación efectiva. Walter y su madre llevan un reloj que mide constantes vitales y la actividad física y compiten al final de la jornada por ver quién ha gastado más energía, quién ha recorrido más kilómetros con el trolley.

La generalización de esta especie de ultraorientación al empleo, hace que la competencia por las horas se extreme elevando las ratios o la disponibilidad que debe acumular cada operario para conseguirlas. Lo que lleva, en definitiva, a la asunción de estrategias de estancia puramente laborales o económicas, que es justo el tipo de emigración laboral que institucionalmente promueve y estimula el gobierno holandés y, fundamentalmente, la política migratoria de la Unión Europea •

Foto: Colectivo Arosa Sun



LA BRECHA

Es una publicación económica y sociolaboral mensual de la Secretaría de Formación Confederal que tiene como objetivo plasmar las distintas realidades y problemas de la clase trabajadora. A través de esta, aportaremos estudios sectoriales, análisis de coyuntura socioeconómica y temas relacionados con la acción sindical.

