

Informe final de investigación:
**“Condiciones de vida y trabajo de la nueva
población laboral emigrada a Holanda”**
Continuación del informe inicial "Trabajar en Holanda (2017)"
Mayo 2020

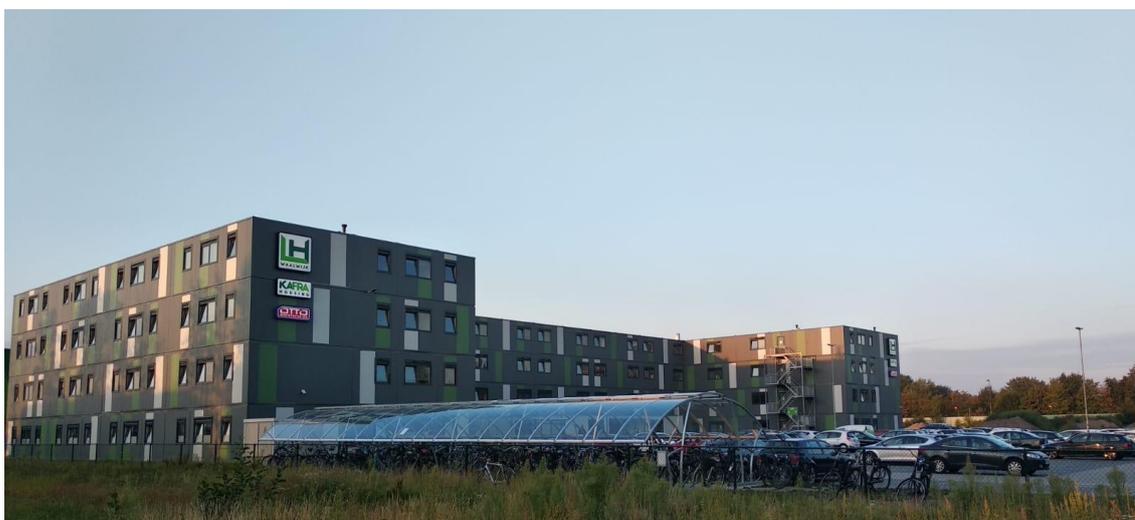


Ilustración 1 Residencia para trabajadores/as extranjeros/as en Waalwijk

Autoría: expertos y trabajadores de ANDAIRA SOCIEDAD COOPERATIVA

- ✓ Pablo López Calle (Universidad Complutense de Madrid)
- ✓ José Ángel Calderón (Universidad de Lille)
- ✓ Antonio J. Ramírez
- ✓ Fernando Sabín Galán
- ✓ Sander Junte
- ✓ Montserrat Matamala
- ✓ Javier González Abeytúa
- ✓ Andrés Pedreño Cánovas (Universidad de Murcia)

***Proyecto financiado por la Dirección General de Migraciones del Ministerio de Trabajo,
Migraciones y Seguridad Social***

Contenido

Objetivos	8
Metodología	8
PARTE 1 LA PRODUCCIÓN DEL <i>HUB</i> HOLANDÉS. MARCOS REGULATORIOS POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y TERRITORIALES	12
Introducción	12
Capítulo 1. Barcos, camiones, plataformas, <i>big data</i> . Planificación y usos del territorio para el tránsito de mercancías	14
1.1 Pensar un país por y para la logística	17
1.2 <i>Hubs</i> logísticos en Brabante Septentrional: el eje Tilburg-Waalwijk	19
1.3 Del polígono a la ciudad habitada	22
Capítulo 2: Marcos regulatorios: fragilización del acceso a derecho, mercantilización de las relaciones sociales	25
2.1 La regulación de las migraciones: entre lógicas securitarias y <i>laissez-faire</i> intracomunitario	25
2.2 De la emergencia del modelo de integración hasta su crisis presente	26
2.3 La migración tradicional intracomunitaria desde la Europa del Este: el polaco itinerante	28
El perfil de las y los trabajadores inmigrantes de Polonia	30
La desconfianza de población autóctona	30
2.4 Una política de inmigración selectiva y restrictiva: más trabajadores cualificados, menos trabajadores descualificados	33
La inmigración intra-comunitaria como problema y las agencias temporales de colocación como solución	34
2.4 El improbable marco regulatorio de las agencias de trabajo temporal	36
El sector de las ETTs en Países Bajos	36
Relaciones laborales y negociación colectiva en el sector del trabajo temporal	37
Abusos en el sector del trabajo temporal	39
La nueva reforma laboral; ¿un freno a la contratación flexible?	40
2.6 Las políticas de vivienda y la penuria de alojamiento	41
La liberalización del mercado de la vivienda desde 1990	42
Un incremento de la demanda de vivienda no satisfecha que afecta particularmente a los sectores sociales más desfavorecidos	43
2.7 Las regulaciones del sistema sanitario	44
Epílogo a la Parte I	45
	3

PARTE 2 TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ESPAÑOLES EN HOLANDA	46
Introducción: datos en bruto de las y los españoles Emigrantes en Holanda	46
¿Cuántos son? No hay una cifra oficial, pero estimamos que unos 50.000	46
La colonia de españoles/as como cuarto colectivo de inmigrantes laborales en Holanda	47
El perfil sociodemográfico de las y los trabajadores españoles en la logística holandesa	47
Capítulo 3. Reclutamiento y gestión del envío de trabajadores emigrantes españoles	50
3.1 Crisis y expulsión de las y los españoles	50
3.2 El nuevo perfil de las y los emigrantes españoles tras la crisis de 2007	52
Capítulo 4. La organización del proceso productivo en el sector logístico holandés: el caso de Bol.com	55
4.1 El trabajo en Bol.com	56
A. LOADING AND STOCKING [WAREHOUSING]: ritmo estable y producción constante	58
B. PICKERS Y PACKERS: presión de los tiempos y variaciones en la producción	59
Diferentes condiciones de trabajo en cada fase	60
Diferente estabilidad en el empleo en cada área	61
4.2 Variabilidad de la producción justo a tiempo y la función del <i>flexworker</i>	62
Los diferentes perfiles de la persona trabajadora a partir de su función en el sistema de “justo a tiempo”	64
<i>Flexworkers</i> como elemento central en el sistema	65
4.3 ISABEL, el algoritmo que lo gestiona todo	68
Entre la lógica del trabajo y la lógica del empleo: el algoritmo también como sublimación de los conflictos éticos en la gestión de personal	70
Coger horas para conseguir horas: el papel disciplinario del <i>No Show</i>	74
Provocar <i>overbooking</i> de brazos como recurso productivo	74
Capítulo 5. El papel de reclutadoras y agencias de trabajo temporal en la producción y gestión del <i>flexworker</i>	77
5.1 Trabajadores y trabajadoras atrapadas en una densa red empresarial	78
Las reclutadoras, producción de la descualificación en origen	79
Las reclutadoras del <i>flex</i>	80
Ajustar en tiempo real la mano de obra a las necesidades productivas	82
Una división del trabajo entre las ETTs para producir y gestionar <i>stocks</i> y flujos de trabajo vivo	83
5.2. Los factores socioeconómicos y legales de la fabricación de la “puesta a disposición”	88
Gestionar el excedente de trabajadores en un marco laboral muy desregulado: manitos y camitas	88

Una libertad de trabajo que sólo beneficia a las empresas	90
La colonización completa del tiempo de vida: el papel de las empresas de <i>housing</i>	91
5.3. La experiencia de la llegada	92
5.4. Saliendo del entramado: el estable <i>flex</i>	94
5.5. La condición del nuevo <i>precariado</i>	95
5.6 El salario real	97
Capítulo 6. Control y resistencias	99
6.1 Perfiles del proyecto migratorio y estrategias de permanencia	99
Etnoestratificación del mercado de trabajo: salir de la zona <i>flex</i> , una zona <i>franca laboral</i>	101
Estrategias residenciales	108
6.2 Estrategias de estabilización vs estrategias empresariales de ruptura de proyectos personales y vías de mejora	110
Estrategias de estabilización de los trabajadores y las trabajadoras	110
Estrategias empresariales de ruptura de proyectos personales y vías de mejora	113
Sujetos frágiles: las dimensiones de la vulnerabilidad	115
Búsqueda de asideros materiales y apoyos personales	117
Capítulo 7. Los efectos: trayectorias, experiencias, sucesos, rupturas y subjetividad	119
7.1 La desesperante espera	121
Plena disponibilidad	121
Organizar la subsistencia	122
El ahorro	123
El reto de hacer la compra semanal	129
7.2 La Salud: siniestralidad y el difícil acceso a la asistencia médica	129
7.3 La vivienda: “Echo de menos tener una casa propia”	134
El difícil acceso a la vivienda	134
Vivir en un camping: falta de privacidad, inseguridad y violencia física y sexual	137
7.4 Daño moral: etnoestratificación y discriminación. Experiencias vitales y procesos de desclasamiento...	141
Meritocracia y arbitrariedad: la producción de subjetividades precarias	143
Consumo de estupefacientes: estímulo a la producción y apoyo en la espera	144
7.5 La ciudadanía mermada: desinformación e inaccesibilidad a los derechos	147
Capítulo 8 Conclusiones y recomendaciones	151
20 recomendaciones que mejorarían la calidad migratoria y de vida de la población española trabajadora en el sector de la logística de Países Bajos.	151

ANEXOS

Anexo I Referencias entrevistas

Anexo II Tabla de empresas identificadas

Anexo III Mapa de localizaciones

Anexo IV Encuesta Holandesa de Emigrantes (tablas y gráficos producidos)

Anexo V Diario de Campo

“Podría pensarse que el cultivo más intensivo conduciría –por lo menos en el aspecto cuantitativo- a un aumento de las familias permanentes de trabajadores en las explotaciones agrarias y que así la dependencia económica mayor de las familias individuales encontraría una especie de correspondencia en un poblamiento más denso. Sólo que con frecuencia es lo contrario lo que se da. Una reducción del número relativo de aparceros y de familias permanentes de trabajadores en comparación con la demás mano de obra; en la mayoría de las ocasiones, también una reducción absoluta en relación a la tierra; el recurso a temporeros, contratados de forma no permanente, y a extranjeros –muchas veces mano de obra medio nómada- son las consecuencias regulares tanto del cultivo de raíces y tubérculos como del cultivo intensivo en general. Esto se entiende por sí mismo, porque el cultivo intensivo, especialmente el cultivo de raíces y tubérculos, aumenta enormemente la divergencia entre la necesidad de mano de obra en verano y en invierno. Y como consecuencia de ello surge naturalmente, el esfuerzo por echar al llegar el invierno a los trabajadores empleados en verano, para no estar obligado a alimentarles cuando están desocupados o a aceptar alguna otra responsabilidad jurídico-administrativa sobre ellos” Weber, M. (1990) “La situación de los trabajadores agrícolas en la Alemania del Este del Elba. Visión General (1892)”, Reis, 49/90, 233-255.

Objetivos

El objetivo principal de nuestra investigación ha sido conocer y analizar las condiciones de vida y trabajo reales de las y los nuevos emigrantes españoles en Centro Europa, centrándonos en el caso de los Países Bajos por su especial representatividad y significatividad. A partir de este conocimiento aconsejamos propuestas destinadas a mejorar sus condiciones de vida y trabajo.

La investigación ha permitido comprender los desequilibrios territoriales del modelo productivo europeo que se venía perfilando a partir de los años noventa tras la deslocalización de parte del tejido industrial radicado en los países del sur a nuevos países emergentes comunitarios y extracomunitarios, y que se visibiliza o revela a partir de la crisis económica de 2007. Para ello, nos planteamos varios objetivos específicos, el primero ha sido analizar las transformaciones productivas en los sectores de actividad donde trabajan estos emigrantes para investigar la adaptación de los procesos de trabajo a la posibilidad de disponer y emplear mano de obra flexible. El segundo, estudiar el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal en Holanda y las transformaciones normativas, incluidas las formas de regulación de la contratación temporal, que se han sucedido en los últimos años. Por último, un objetivo central en el proyecto es dar voz y servir de apoyo directo, teniendo en cuenta los límites materiales y temporales de la investigación, a las y los emigrantes españoles contactados en el curso de la misma. Un aspecto de la investigación que se desprende de las relaciones personales de confianza que se establecen entre el equipo investigador y las y los actores.

Metodología

La planificación metodológica de la investigación ha sido hipotético-deductiva, es decir, previamente planteamos una hipótesis de trabajo planteándonos preguntas que hemos resuelto mediante la investigación. La planificación técnico-metodológica ha sido principalmente cualitativa pero complementándola con el análisis cuantitativo de fuentes estadísticas secundarias. La entrada territorial ha sido fundamental en la concepción, organización y desarrollo de la investigación. Las entrevistas y el trabajo de campo sobre el terreno nos ha permitido describir y analizar las experiencias socio-laborales de una generación de trabajadores y trabajadoras que está conociendo procesos de desclasamiento social.

Uno de los déficits más importantes que encontramos al iniciar la investigación fue la falta de datos estadísticos fehacientes del número de personas españolas que se encontraban en Holanda trabajando y dónde habitaban. La falta de datos es un dato en sí mismo¹. Ninguna estadística nos facilitaba de forma clara los datos que estábamos buscando, entre otros motivos, porque una gran parte de estas personas no están registradas como trabajadoras ni tampoco están empadronados. Partiendo de las carencias y de las estadísticas disponibles analizamos los datos existentes y los cotejamos con las informaciones que habíamos ido recogiendo, sobre todo los lugares donde habitaban, pero eran invisibles para la administración porque no tenían derecho a empadronarse en albergues y campings. A partir de esta evaluación, hicimos nuestra propia estimación de que en el país hay, como mínimo, unas 50.000 personas de nacionalidad española trabajando en Holanda.

¹ Hemos combinado y analizado las estadísticas del Instituto de Estadística Holandés; el padrón municipal; el servicio estadístico de la Oficina de la Seguridad Social y la Nueva Encuesta de Emigrantes del Instituto para la Medición y Experimentación en Ciencias Sociales holandés. Así mismo consultamos al Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales; al Ministerio de Interior; las administraciones provinciales holandesas y los ayuntamientos de Tilburg, Breda y Waalwijk.

El análisis cuantitativo lo hemos triangulado con la investigación cualitativa, principal estrategia de investigación y seña de identidad de nuestro trabajo de investigación grupal. La elección de la metodología cualitativa la justificamos por la necesidad de acceder a los intersticios de la realidad que queríamos conocer y que solo podíamos revelar pisando mucho terreno, entrevistando en el territorio a las y los trabajadores y a las entidades.

Hemos realizado un total de 59 entrevistas semidirigidas estructuras a partir de un guión abierto. De las cuales, 39 han sido realizadas a trabajadores y trabajadoras; 5 a Empresas de Trabajo Temporal y 15 a instituciones, organismos oficiales y asociaciones. Todas las entrevistas están recogidas en el ANEXO I donde concretamos los pseudónimos utilizados, el perfil, la fecha y el lugar donde las realizamos. De esta manera hemos cubierto todo el abanico de agentes principales siendo nuestra muestra de trabajo totalmente representativa.

Para realizar las entrevistas ha sido necesario utilizar nuestro bagaje como investigadores, desplegando las herramientas del oficio para construir confianzas para conseguir contactos. Cuando hemos realizado entrevistas a diferentes organismos y entidades nos hemos dirigido a ellos formalmente, explicando quiénes éramos y qué queríamos para solicitarles entrevistas concertadas. Para conseguir entrevistas a trabajadores y trabajadoras utilizamos tres vías principales: contactos de personas que conocíamos con anterioridad y que migraron a Holanda; “bola de nieve” en el terreno y visitar los centros de trabajo en busca de contactos.

En todo momento utilizamos una estrategia de presentación abierta, siempre explicábamos quiénes éramos y qué estábamos investigando, así mismo siempre pedíamos permiso para grabar las entrevistas con el objetivo de poder posteriormente analizarlas todo el equipo.

La observación participante y la etnografía han sido los complementos perfectos a las entrevistas realizadas. No podíamos comprender sin estar. Este es el motivo por el que programamos realizar estancias de terreno donde viven estos trabajadores y trabajadoras, tanto en Holanda como en países limítrofes como Bélgica.

Realizamos 6 inmersiones etnográficas territoriales [Ver Anexo V, diario de Campo]. La primera la realizamos del 29 de abril al 5 de mayo de 2019 con tres investigadores desplazados al terreno. La segunda fue del 3 al 7 de junio, con dos investigadores desplazados. A la tercera inmersión acudimos los seis investigadores que componíamos el equipo en ese momento y la realizamos del 9 al 13 de septiembre. La cuarta, quinta y sexta inmersión la realizó nuestro compañero holandés del 20 al 21 de diciembre de 2019; del 26 al 27 de febrero de 2020 y la última el pasado 2 de marzo.

El modus operandi era similar en todas ellas. Lo que variaba era el rango de actuaciones que podíamos cubrir, a más investigadores más recopilación de información. Una vez proyectada la estancia, planificábamos con anterioridad los contactos para las entrevistas cuadrándolas según las necesidades de las personas potencialmente entrevistadas. Seguidamente alquilábamos un vehículo y un alojamiento adecuados y de precio ajustado, siempre en la provincia de Brabante. En cada una de las entrevistas realizadas pedíamos nuevos contactos según unos criterios muestrales que previamente habíamos establecido. De esta manera íbamos completando la agenda de entrevistas durante el tiempo de estancia. En los pocos huecos que teníamos aprovechábamos para visitar los polígonos industriales de toda la comarca donde trabajaban; los lugares donde vivían, especialmente los campings más controvertidos como Lommel y Droomgard; y los sitios donde hacían su vida cotidiana y de ocio como tiendas de comestibles, bares, etc. El trabajo de campo nos llevó a recorrer los

principales municipios y ciudades de Brabante como Tilburg, Waalwijk y Breda, pero también a La Haya (dónde se encontraban todos los organismos oficiales), Amsterdam, Turnout.

Durante las estancias el horario de trabajo era intensivo, aprovechábamos al máximo las horas del día comenzando normalmente a las 9h a hacer entrevistas y llegando a última hora de la noche al alojamiento. Durante las comidas y las cenas solíamos tener intensos debates, que grabábamos, sobre los hallazgos contrastados con teorizaciones sobre lo que estábamos viendo. Todas las estancias de investigación fueron muy intensas y productivas mostrándose como el eje central de la investigación, el extenso trabajo acumulado esos días nos permitía analizar y trabajar en el proyecto durante las semanas posteriores, periodo de tiempo en el que nos reuníamos periódicamente para coordinarnos y avanzar en el proyecto, en ocasiones de forma presencial en la sede de Andaira Sociedad Cooperativa en Madrid y otras, vía telemática.

Análisis de datos estadísticos

Para la parte estadística hemos empleado principalmente las cifras ofrecidas por la Institución de Estadística Neerlandesa (Centraal Bureau voor de Statistiek, CBS1) y los resultados de la Nueva Encuesta de Inmigrantes en Países Bajos realizada por expertos vinculados a la Universidad de Nijmegen. Además, teniendo en cuenta los sesgos que estas cifras puedan tener por la no inscripción de trabajadores en el censo población, hemos recuperado material de literatura científica.

Análisis bibliográfico

Para entender el marco en el que se inscriben las experiencias de las y los trabajadores hemos consultado literatura científica. Hemos incorporado tanto literatura holandesa como inglesa y española. En la última hoja del informe final - bibliografía - se puede revisar la literatura que utilizamos. Debido a la atención mediática al fenómeno de migración laboral en los Países Bajos utilizamos noticias. En su caso pusimos su enlace como nota de pie.

Entrevistas con informantes claves

Como ya se ha señalado, hemos querido incorporar la visión de las empresas de trabajo temporal o sus clientes (empresas de logística en este caso). Lamentablemente la mayoría no ha querido colaborar. Sin embargo, con las que sí nos entrevistamos dieron la suficiente información para recabar su visión sobre el modelo de gestión flexible de mano de obra en el que se centra este estudio y cómo afecta a la vida de las personas trabajadoras de origen español. En la siguiente tabla se muestran las empresas de trabajo temporal con cuyos responsables nos hemos entrevistado:

- Temporales (sede en Majadahonda)
- Randstad (entrevista realizado en sede de Temporales, Majadahonda)
- Tempo Team (entrevista realizada en sede de Temporales, Majadahonda)
- Trabajo en Holanda (sede en Valencia)
- T&S (sede en Madrid)
- T&S (sede en Waalwijk)
- EPSN Workforce (telefónica)

También nos hemos reunido con otros informantes claves. Ha habido un contacto continuo con un sindicato holandés que nos dio la información relevante para entender el derecho laboral, pero también con la asociación empresarial, con las administraciones públicas y las organizaciones no gubernamentales. Esta diversidad de actores entrevistados nos ha proporcionado una visión integral del fenómeno. En la siguiente tabla se muestran los nombres de las personas, sus cargos y las organizaciones a que pertenecen:

Nombre	Cargo	Institución
Imke van Gardingen	Responsable migración laboral	Sindicato FNV
Erik Pentinga	Responsable convenio colectivo flex	Sindicato FNV
Jan Cremers	Experto sector EET	Universiteit de Tilburg
María Bruquetas	Experto migración laboral	Universidad de Nijmegen
Eline Willemsen	Project manager	FairWork
Mark Kuiper	Director-General	Inspección SWZ (de Trabajo)
Hans van Weeren	Responsable departamento internacional	Inspección SWZ (de Trabajo)
Martin Flier	Director Relaciones Laborales	Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo
Lian Bastiaansen	Responsable	Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo
Veerle Hendriks	Funcionaria centros de trabajo	Provincia de Brabante
Amarins Hielkema	Funcionaria migración laboral	Provincia de Brabante
Susan Rooijmans	Funcionario (política de viviendas)	Ayuntamiento de Waalwijk
Bert Reijpert	Funcionario (responsable sector logístico)	Ayuntamiento de Tilburg
Twan van Lankveld	Responsable sector logístico	Brabant Smart Logistics
Jeroen Voorveld	Responsable migración laboral	ABU (Organización empresarial)
Jaap Buis	Director	SNCU
Concepción Gutiérrez del Castillo	Consejera de Empleo	Unión Europea
Miguel Angel Aznar Nieto	Jefe de la Sección de Seguridad Social y Empleo	Embajada Española en La Haya

PARTE 1 LA PRODUCCIÓN DEL *HUB* HOLANDÉS. MARCOS REGULATORIOS POLÍTICOS, ECONÓMICOS, SOCIALES Y TERRITORIALES

Introducción

Tomemos como punto de partida el año 1975. Se reúnen los principales líderes políticos de las siete naciones industrializadas más desarrolladas de la tierra en el Chateau de Rambouillet. Es una Cumbre del denominado G7. En el orden del día destaca un cuarto punto de discusión: la nueva geografía de la producción.

Gerald Ford abrió la discusión de ese cuarto punto llamando a que el G7 debía prevenir que la crisis capitalista se convirtiera en crisis política y para ello la crisis tenía que ser manejada como un problema técnico-económico.

Helmut Schmidt, el canciller de la Alemania del Oeste tomó la palabra. En un momento de su discurso reconoce: *“dados los altos niveles de salarios en Europa, no puedo evitar creer que, a la larga, la industria textil tendrá que desaparecer. Los salarios del Este de Asia son muy bajos comparados con los nuestros. La industria textil alemana es viable, pero desaparecerá en diez o doce años”*.

A lo largo de la discusión se irá decantando lo que importa realmente. Y lo que importa es la emergencia de una nueva geografía de producción, la cual es caracterizada en los siguientes términos: la desarticulación del fordismo del noroeste de Europa; la emergencia de los satélites y la tecnología de cable submarina; la contenerización de los barcos; y otros cambios tecnológicos que lleven a las empresas a aprovechar las ventajas de las diferencias salariales. Los salarios del este de Asia.

La nueva geografía de producción queda así definida: las viejas fábricas fordistas abandonan el norte de Europa con destino al sudeste asiático. Los salarios bajos y los avances tecnológicos posibilitarán la producción de ingentes cantidades de mercancías. Esas mercancías serán transportadas hacia Europa a través de los grandes barcos cargados de container. Los puertos de Europa, como el de Rotterdam, se adaptan para recibir esos grandes buques. Desde allí las mercancías van por canales fluviales o por carretera hacia los centros de logística localizados en Alemania, Holanda o Bélgica, y desde allí son distribuidos a los consumidores de toda Europa.

Nuestro equipo de investigación se reunió a mediados de septiembre de 2019 en Waalwijk, a 46 km. de Rotterdam. Es una población mediana holandesa rodeada de campiña y polígonos industriales. Paseando por el centro se aprecia que es una localidad donde antaño hubo una pujante economía industrial. Hoy los viejos edificios de las fábricas textiles o de calzado se han convertido en centros comerciales u otros establecimientos terciarios. En las afueras están los polígonos donde se localizan numerosos centros de logística donde se preparan las ventas on-line para los consumidores y consumidoras europeas. Estos polígonos industriales están perfectamente conectados con el puerto de Rotterdam a través de una densa malla de canales y autovías.

La envergadura del río Mosa se impone ante el viajero que llega a Rotterdam. El día que visitamos el puerto de Rotterdam lo hicimos en coche y circulamos por un largo dique que estaba surcado también por vías de tren, lo cual da idea de la intermodalidad de sistemas de transporte que confluyen este puerto (autovías, canales y ferrocarril) y de su conectividad con toda Centroeuropa.

Justo en el momento en el que llegamos al final del dique, entraba a puerto un inmenso buque lleno de contenedores. En esos contenedores viajan las mercancías fabricadas en Asia. Conseguimos

localizar en la Wikipedia el tipo de barco que tenemos ante nuestros ojos, es un Maersk clase Triple E: “La clase Maersk Triple E está considerada como la familia de portacontenedores con los buques más grandes del mundo, con una eslora de 400 metros y 59 metros de manga. El grupo A.P. Moller Maersk hizo un contrato con los astilleros Daewoo de Okpo, Corea del Sur, para la construcción de 20 buques entre los años 2013-2015. El nombre Triple E deriva de sus tres principios de diseño: "economía de escala, eficiencia energética y la mejora de medio ambiente" en inglés (Economy of scale, Energy efficient and Environmentally improved). Los buques miden 400 metros de eslora (1.312 pies), largo y 59 metros (194 pies) de manga, ancho. Aunque son sólo 3 metros (9,8 pies) de largo y 4 metros (13 pies) más anchos que los buques E-clase, los buques Triple E son capaces de llevar 2.500 contenedores más. Con un calado de 14,5 metros (48 pies), que es demasiado profundo para cruzar el Canal de Panamá, pero que pueden transitar el Canal de Suez al navegar entre Europa y Asia, entre Europa y Estados Unidos, y en otras rutas comerciales. Una de las principales características de diseño de la clase son sus dos motores de 32 MW (43.000 hp), es su ultra-larga carrera de los motores diésel de dos tiempos, que accionan dos hélices a una velocidad de 22 nudos. Más lento que el de sus predecesores, esta clase utiliza una estrategia conocida como navegación lenta, con la que se espera reducir el consumo de combustible en un 37% y las emisiones de dióxido de carbono por contenedor en un 50%. Maersk utiliza los barcos para las rutas de servicio entre Europa y Asia, con una proyección de que las exportaciones chinas seguirán creciendo. El comercio entre Europa y Asia representa el mayor mercado de la empresa; que ya cuenta con 100 barcos que sirven esta ruta. Maersk espera consolidar su participación en el comercio entre Europa y Asia con la adición de los barcos de la clase Triple-E”.

La equivalencia de la capacidad de ese buque de contenedores seguramente será de varios miles de camiones trailers... Cientos de grúas dirigidas automáticamente desembarcaron con velocidad asombrosa los miles y miles y cientos de contenedores del barco. Desde allí las mercancías irán a alguno de los numerosos centros de logística que se sitúan alrededor de Rotterdam. Ante nuestros ojos tenemos con una asombrosa nitidez cada uno de los elementos de la nueva geografía de la producción global que se definió en la Cumbre del G7 de 1975.

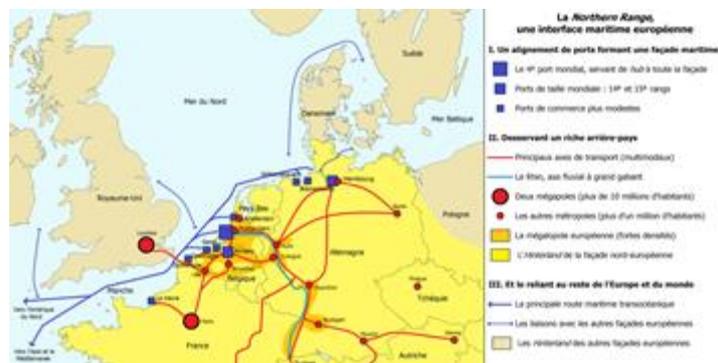
La clave de este proceso es la contenerización de los barcos. El historiador Marc Levinson (2006) ha tenido la virtud de dedicar un libro fascinante a la historia social y económica del container. De cómo una idea muy poco práctica se convirtió en un fenómeno que transformó la geografía económica, redujo los costos de transporte e hizo posible el auge del comercio mundial. En abril de 1956, un petrolero reacondicionado transportó cincuenta y ocho contenedores desde Newark a Houston. Desde ese modesto comienzo, el envío de contenedores se convirtió en una gran industria que hizo posible el auge del comercio mundial. Levinson (2006) cuenta la historia de la creación del contenedor, la década de lucha antes de que fuera ampliamente adoptado y las consecuencias económicas radicales de la fuerte caída en los costos de transporte que provocó la contenerización. Su adopción requirió enormes sumas de dinero, tanto de inversores privados como de puertos que aspiraban a estar a la vanguardia de una nueva tecnología. El container posibilitó la nueva geografía de producción al hacer que el envío fuera tan barato que la industria pudiera ubicar fábricas lejos de sus clientes, y así el contenedor allanó el camino para que Asia se convirtiera en el taller mundial y trajo a las y los consumidores una variedad inimaginable de productos de bajo costo de todo el mundo.

El objeto de estudio de esta investigación es una particular geografía económica y una sociología del trabajo resultado del proceso de contenerización del mundo.

Capítulo 1. Barcos, camiones, plataformas, *big data*. Planificación y usos del territorio para el tránsito de mercancías

Las veces que nos hemos desplazado a Waalwijk y a la región de Brabante-Septentrional para realizar nuestro trabajo de terreno [que se detalla en el Anexo V], no ha sido inhabitual que nos diéramos cita previa en Lille, una ciudad al norte de Francia donde reside uno de los miembros del equipo, antes de emprender la inmersión de terreno. El viaje de Lille a Waalwijk no es muy largo, apenas un par de horas y media, y nuestro itinerario nos conduce a través de Bélgica hasta Gante y Amberes, por la E17, antes de tomar la E19 que se divide al llegar a Breda, ya en los Países Bajos, en una vía que se dirige hacia Amsterdam, al Norte, a través de Rotterdam; una segunda vía que atraviesa la región de Brabante, y que conecta el puerto de Hamburgo, el Ruhr, Berlín y los países del Este; y una tercera red de autopistas hacia el sur, a través de Eindhoven, que conecta Colonia, Fráncfort, y se divide en distintas ramificaciones hacia Austria e Italia a través de los Alpes. Así pues, en ese corto trayecto de dos horas y media, nuestro itinerario nos conecta directamente, en un tiempo de trayecto siempre inferior a la media hora, con seis de los puertos más importantes de la *Northern Range* europea, Dunkerque, Zeebrugge, Gante, Amberes, Amsterdam y, por supuesto, el puerto de Rotterdam, octavo puerto del mundo en términos de tráfico total, décimo-primer puerto del mundo en tráfico de contenedores, el mayor puerto europeo con 12,3 millones de EVP y 444 millones de toneladas de mercancías tratadas en 2014, y que funciona como hub de toda la vertiente norte-europea. Estas dos autopistas conectan a su vez con las dos grandes megalópolis europeas, París y Londres, a través del paso de Calais, y se ramifican en una multitud de autopistas menores que riegan una de las zonas más densamente pobladas de Europa: la región del Benelux.

Gráfico 1 La Northern Range: Incorporar con mejor resolución



No era por tanto inhabitual que nuestro viaje no durara lo que estaba previsto en el navegador, sino algo más, a menudo bastante más, en razón de la enorme densidad del tráfico por estas vías que genera congestión viaria y atascos en las circunvalaciones de algunas de las principales ciudades de la región. La circulación en las redes viales holandesa ha aumentado un 13% sólo en los últimos diez años, un estudio de la consultora Panteia, comanditado por la asociación profesional del sector de los transportes holandesa, Transport Logistiek Nederland (TLN), señalaba por ejemplo que sólo en 2018 este fenómeno había supuesto pérdidas por valor de 1.300 millones de euros para las compañías holandesas de la logística. El estudio concluye incitando al gobierno de la Haya a desdoblarse algunas vías y construir más carreteras de las que ya están previstas en el plan de ordenación 2030 pilotado por el Ministerio de Transporte, a pesar de que la red holandesa es una de las más densas del planeta con 1,36 km/km². Un plan, se indica en el citado informe, que se considera del todo insuficiente, “por

cuanto el transporte marítimo y por carreteras y el sector de la logística no van a dejar de crecer en los próximos años²”.

Durante el viaje en coche te vas cruzando con cientos de camiones de la mayor parte de países europeos, muchos españoles, por ejemplo de la Compañía Logística Acotral, con sede en Málaga, “que transporta fruta y productos frescos de Andalucía y Murcia”; de Fashion Logistics Forwarders, vinculada al emporio Inditex y que transporta productos textiles; camiones polacos de FasTiGo Logistics, “especializada en el transporte refrigerado y de contenedores”, o de SPN Logistics, “que propone servicios de transporte y soluciones logísticas a las empresas”; la francesa SDV, del holding Bolloré Logistics; o aún grandes empresas multinacionales como la estadounidense XPO Logistics, que gestiona “más de 160.000 expediciones y transporta 7.000 millones de unidades de mercancía por día”. Cientos de camiones de cientos de empresas que transitan por estas vías y que dan una pista de la manera en que la logística es fundamental para comprender en la actualidad nuestras formas de producir, transportar y consumir. Por ejemplo, sabemos que el 90% de los productos que consumimos pasan hoy por un almacén, como indica el sociólogo francés David Gaborieau³.

El sector del transporte ha tenido que adaptarse a la internacionalización de los intercambios, a los nuevos modos de consumo, a la informatización y automatización de los procesos de trabajo. Ya no se trata simplemente de transportar mercancías, sino que el transporte forma parte de una cadena global que está conociendo intensas mutaciones y que a su vez está modificando nuestros modos de vida y trabajo, nuestros modos de consumo y de ocio. A lo largo de nuestro viaje vamos atravesando innumerables “centros de logística”, algunos del tamaño de pequeñas ciudades, que han ido desarrollándose a lo largo de los extensos corredores de mercancías centroeuropeos. En Bélgica, zonas rurales de Flandes reconvertidas en polos de logística, por su proximidad con los grandes puertos internacionales, compiten con plataformas instaladas en regiones desindustrializadas del sur del país, en la región Valona. Así, en Gante, una enorme plataforma, gestionada por el gigante de la logística Katoen Natie, que acumula por sí solo 2.250.000 m² de capacidad de almacenamiento en el país, se ha desarrollado en torno al sector de la industria farmacéutica, aunque en su estrategia de desarrollo se apunta a una diversificación que constituya este hub en uno de los más importantes del país. Al sur, en la región de Lieja, vieja ciudad siderúrgica, Alibaba abrirá en 2021 un centro de logística, de una superficie de 220.000 m², para almacenar, clasificar y transportar millones de mercancías fabricadas en China, por lo que podría transformarse el eWTP (Electronic World Trade Platform) de Lieja en la primera plataforma de e-Commerce de Europa y la cuarta mundial⁴. En virtud del acuerdo firmado entre AliBaba y el gobierno federal belga, se prevén cientos de empleos directos y la construcción de nuevas infraestructuras que conecten directamente Lieja con el puerto de Amberes.

Al otro lado de la frontera, ya en los Países Bajos, grandes plataformas logísticas compiten con las plataformas belgas, y entre sí, por hacerse con mayores cuotas de mercado. Entre 2010 y 2017, las expediciones de transporte con destino a los cinco grandes *hubs* neerlandeses han aumentado cerca de un 18%, es decir, once veces la tasa observada fuera de estos hubs (1,6%). El centro nacional de

² <https://www.lesechos.fr/industrie-services/tourisme-transport/les-professionnels-du-transport-et-de-la-distribution-aux-pays-bas-denoncent-le-cout-des-embouteillages-206738>

³ <https://www.mediapart.fr/journal/france/040420/les-ouvriers-de-la-logistique-sont-devenus-les-caryatides-du-monde-moderne>

⁴ <https://transportmedia.be/2018/12/alibaba-va-ouvrir-son-premier-hub-logistique-europeen-a-liege/?lang=fr>

Estadísticas holandesas (CBS) propone estos datos sobre la base de un informe sobre las economías regionales en los Países Bajos.

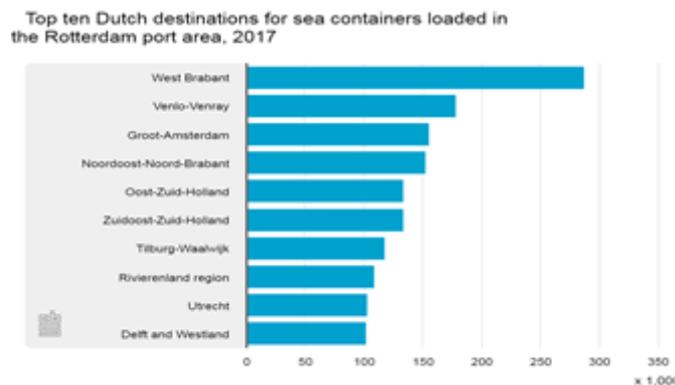
Estos cinco grandes *hubs* logísticos son: Brabante occidental, Tilburg-Waalwijk, Venlo-Venray, la región de Rivierenland y Utrecht. Sobre un total de 1.100 millones de toneladas de mercancías que han sido transbordadas, con destino o provenientes de barcos de navegación interior, camiones o trenes, nada menos que una cuarta parte iba o venía de uno de estos *hubs*. Se trataba principalmente de mercancías con origen o destino al puerto de Rotterdam.

Gráfico 2 Destino de los contenedores descargados desde el puerto de Rotterdam. 2017



En la página de la Oficina Central de Estadística holandesa (CBS) leemos que el 40% de los transportes hacia estos hubs se realizan en contenedores marítimos. En 2017, estas cinco grandes plataformas logísticas han tratado un 21% de contenedores marítimos más que en 2010. La mayor parte de estos contenedores ha sido tratada y procesada en Brabante-occidental, puesto que los pequeños barcos provenientes de Rotterdam pueden continuar hasta Moerdijk para su carga y descarga. Waalwijk-Tilburg funciona como plataforma de etapa, en particular de mercancías que llegan de China por tren (la nueva ruta de la seda), desde septiembre de 2016. Las mercancías son distribuidas en Tilburg antes de ser dirigidas a sus destinos finales.

Gráfico 3 Los 10 principales destinos de los contenedores marítimos descargados en el área del puerto de Rotterdam. 2017



Bélgica y los Países Bajos no están solos. Alrededor del mundo, la logística es la herramienta a través de la cual el capital busca acelerar la producción y el intercambio de mercancías, conectando mejor los territorios extractivos, territorios productivos y grandes centros de consumo, particularmente a través

de la construcción de corredores de tránsito. Los grandes centros logísticos, también conocidos como *hubs* o incluso “*freight villages*”⁵, se han constituido en todos los países del mundo. Según un importante informe del CBRE de 2015, sociedad multinacional de inversiones y de promoción inmobiliaria, una treintena de estos hubs –cada uno de ellos conectado a las grandes redes de transporte mundiales- constituyen la espina dorsal de la cadena logística internacional y del comercio mundial⁶.

El citado informe detalla con profusión de detalles los grandes *hubs* logísticos internacionales y propone una clasificación según parámetros tales como las “facilidades para realizar negocios”, el “clima empresarial”, las infraestructuras existentes y las conexiones con las redes mundiales de distribución y transporte. Nueve se encuentran en los Estados Unidos (Los Ángeles, New Jersey...), once en Europa (Rotterdam, Amberes, Fráncfort,...), uno en América Latina (Sao Paulo) y siete en Asia (Shanghái, Guazú, Hong Kong...). Muchos de ellos constituyen lo que la escritora, arquitecta y profesora de la universidad de Yale, Keller Easterling, denomina “zonas de excepción”. Así se refiere esta profesora al modo cómo, a medida que las regulaciones políticas ceden su lugar a regulaciones mercantiles gestionadas directamente por las empresas, algunos territorios han sido completamente absorbidos por estas zonas, que han reinventado el espacio (antiguos espacios rurales, de ocio, barrios populares etc...) y se han apropiado de sus funciones esenciales. La “zona de excepción” canaliza los recursos de las ciudades existentes y reorienta las infraestructuras hacia estos enclaves. La zona se define, también, según Easterling, como forma dual espacial que opone un espacio ultramercantilizado y espectacular, hipertecnologizado, y los espacios cerrados, invisibles, que la hacen funcionar, en particular los espacios obreros cotidianos⁷.

1.1 Pensar un país por y para la logística

El rendimiento logístico holandés es, según datos del Banco Mundial (Logistic Performance Index), el sexto del mundo, y las aduanas holandesas son las mejor valoradas según dicho índice, en el año 2018. La logística es uno de los nueve sectores prioritarios sobre los que el Estado ha decidido poner en marcha una política de cooperación intensiva con empresas y centros de investigación. Una de dichas iniciativas consiste en la puesta en marcha de una plataforma informática, denominada “Neutral Logistics Information Platform”, que permite el intercambio de informaciones entre las empresas y las autoridades públicas. Estas informaciones se refieren a los datos relativos al transporte de mercancías, en tiempo real, congestión vial, estado del tráfico fluvial y férreo, tiempos de espera en aduanas, tiempos de tratamiento esperado en las plataformas y por los diferentes actores que intervienen en la cadena logística. El objetivo es obtener una mayor trazabilidad de las expediciones, optimizar los distintos medios de transporte y ofrecer una mejor adecuación de los servicios comunes a las necesidades de las empresas⁸. Sin duda, el eje de actuación más impactante, por el desafío tecnológico que supone, y también porque implica repensar la cuestión de la movilidad desde el punto de vista de

⁵ <https://www.gvz-org.de/en/freight-villages/>

⁶ <https://www.cbre.com/research-and-reports/global-emerging-logistics-hubs-2015>

⁷ <https://www.espazium.ch/fr/actualites/zone-franche-question-urbaine-contemporaine>

⁸ <https://www.nlip.org/en/home-en/>

la circulación de mercancías, es el que se organiza en torno al concepto de “sincromodalidades”⁹. Tras este barbarismo se esconde el objetivo de alcanzar la distribución de mercancías ni más ni menos que “justo a tiempo”, para lo que el estado se compromete, en colaboración con centros de investigación públicos y privados y distintos actores de la cadena logística, a repensar redes y conexiones, desde el punto de vista de una mercancía en tránsito -estamos hablando de millones de mercancías al día-, para reducir al máximo los cuellos de botella. Ambas iniciativas forman parte de un programa muy ambicioso y absolutamente estratégico para el gobierno holandés. Se trata del “Excel in Logistics”¹⁰, pilotado por el Top Team Logistics, think tank ad hoc integrado por algunas de las personalidades más influyentes de los Países Bajos: por ejemplo, entre otros, el ministro de Infraestructuras, el ministro de Asuntos Económicos, el presidente del Puerto de Rotterdam, el de la Universidad de Eindhoven, presidentes de los consejos de administración de grandes empresas logísticas como ETC, Neele-Vat o Alliance Logistics, y de grandes multinacionales holandesas como Philips, o responsables de los mejores centros internacionales de investigación aplicada en Países Bajos como el conglomerado TNO. El objetivo es ni más ni menos que conseguir que los Países Bajos se constituyan como el *hub* más importante de Europa Occidental, la verdadera puerta de entrada y de salida del comercio internacional europeo con Asia y Estados Unidos, para lo que el Estado no escatimará esfuerzos e inversión en la mejora de infraestructuras, formación de la mano de obra cualificada, simplificación de trámites y procedimientos, conectividad.

La mejora del rendimiento logístico es, en los Países Bajos, una cuestión de estado. Más si descubrimos que entre en 2016 y 2018, la posición del país en el mencionado índice del Banco Mundial bajó del cuarto al sexto lugar. Estos índices funcionan como orientadores de las políticas públicas y son los mejores aliados de las grandes empresas para negociar sus respectivas agendas con los estados. En el gobierno de las cifras, hay otras que nos dicen cosas sobre qué se produce y qué se consume en Europa y en los Países Bajos. Si observamos las estadísticas relativas a la balanza comercial del continente europeo, vemos que éste mantiene un superávit de €101.383 millones¹¹, en parte por el aporte positivo a dicha balanza comercial de países como Alemania (con un saldo comercial positivo de €35.369 millones), Reino Unido, Francia y Bélgica. Sin embargo, si contrastamos estos datos con la balanza comercial con el continente americano y asiático obtenemos un saldo negativo: €-10.695 millones y €-44.057 millones respectivamente. China destaca por tener una balanza comercial inferior: el valor total de bienes importados alcanza casi 40.000 millones de euros, mientras que el valor total de bienes exportados es €11.736 millones. Valores que, por cierto, en la última década, no han hecho sino aumentar.

El control del comercio internacional es uno de los retos que estructuran las relaciones de competencia entre regiones y países. Solo en Europa, este papel es disputado por distintas regiones: Rotterdam, Hamburgo, Amberes y el eje Génova-Venecia. En esta disputa, los Países Bajos están ubicados de manera privilegiada, a través del puerto de Rotterdam, punto de confluencia entre la Rina y la Mosa, ambos habilitados para la navegación fluvial y conectados directamente con Alemania Occidental. A través del mar, los Países Bajos recibieron y gestionaron en 2018 un total de 150.020 millones de toneladas de bienes, particularmente a través del puerto de Rotterdam que, con una superficie de 16.000 hectáreas y una longitud de 42 kilómetros, es el más grande de Europa. El impacto del puerto

⁹ <https://www.synchromodaliteit.nl/>

¹⁰ <https://www.hollandlogisticslibrary.com/outbound/resource/excel-in-logistics-top-sector-logistics-2014-2>

¹¹ <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/70017/table?ts=1580568053240>

de Rotterdam en el país ha sido fenomenal. Un artículo de un medio de comunicación local – *Omroep Brabant* – recoge en una aplicación la transformación radical de ciudades como Roosendaal, Tilburg, Waalwijk y Veghel, que han sido completamente orientadas hacia el sector logístico. El impacto del puerto en la economía nacional no es menor: según datos de la autoridad portuaria, el valor total, directo e indirecto, se estima en 45,6 mil millones de euros, lo que constituye un 6,2% del PIB. En el año 2018, se transbordaron un total de 469.000 millones de toneladas de mercancías, constituidas en su tercera parte por contenedores, provenientes en gran parte de los puertos chinos. Además, el aeropuerto principal de los Países Bajos, Schiphol, ocupa asimismo un lugar importante como entrada de mercancías. Por último, desde 2016 existe una conexión directa entre la ciudad china de Chengdu y las ciudades de Tilburg y Rotterdam, que permite el transporte de mercancías, varias veces por semana, a través de trenes de carga.

1.2 Hubs logísticos en Brabante Septentrional: el eje Tilburg-Waalwijk

Podemos tomar Brabante-Septentrional, la provincia más meridional de los Países Bajos, y más particularmente el eje Tilburg-Waalwijk, dos ciudades medianas situadas en el centro de la misma y separadas por unos veinte kilómetros, como analizador del impacto del desarrollo de la logística en los ecosistemas urbanos. Situadas en una zona tradicionalmente rural, aún hoy algunos de los barrios de Tilburg llevan el nombre de pequeñas aldeas y pedanías que se dedicaban a la agricultura de subsistencia y al pastoreo colectivo de ovejas. El museo textil de Tilburg fue inaugurado en 1958 y, según el diario *The New York Times*, se trata de uno de los más interesantes y reputados de Europa¹², cuenta la historia de la producción local de lana de estos pequeños campesinos que decidieron dejar de vender la lana y se pusieron a tejerla ellos mismos, a domicilio, en telares rudimentarios que ocupaban buena parte de las viviendas. A partir de estos inicios, y a imagen de otras ciudades europeas como Roubaix y Manchester, la industria de la lana conoció un rápido desarrollo a lo largo del siglo XIX y, en 1881, había no menos de 150 fábricas que se ocupaban de todas las partes del proceso productivo, del peinado y cardado hasta la madeja de hilo. Tilburg se constituye así como la capital de la lana de los Países Bajos. El museo de la lana se sitúa hoy en una vieja fábrica reconvertida en “fábrica cultural” y contiene un espacio dedicado a la exposición de viejos telares de inicios del siglo XX; un espacio destinado a exposiciones culturales, donde se pueden apreciar muestras muy sofisticadas sobre el uso de materiales textiles en la producción de obras artísticas y corrientes culturales como la Bauhaus; y, por último, una sección *TextileLab*, un *open space* ocupado por artistas y artesanos locales, abierto al público. El desmantelamiento de la industria textil comienza a partir de los años sesenta, los años de la revolución sintética que anticipan la deslocalización a los países emergentes y, contrariamente a otras ciudades europeas, Tilburg va a despojarse muy rápidamente de su patrimonio industrial. Según una investigación realizada por un grupo de historiadores del Instituto Internacional de Historia Social de Amsterdam, la crisis de la industria textil en la región no implica una crisis del capital industrial puesto que este no tarda en reconvertirse, primero en capital inmobiliario, gracias al impulso político dado por el alcalde de la época, Cees Becht, conocido como Cees “el demoledor”¹². Este funcionario de carrera formado en las Antillas holandesas va a promover el desmantelamiento completo de algunos de los viejos barrios obreros así como de buena parte de la antiguas fábricas que o bien son reconvertidas en equipamientos culturales, o bien son simplemente demolidas. Nuevos barrios emergen y transforman de manera importante la fisonomía de la ciudad, durante la década de

¹² <https://www.nytimes.com/2018/12/05/fashion/textiles-laboratory-tilburg-netherlands.html>

los setenta. Como Tilburg, aunque mucho más conectada a un entorno agrícola, Waalwijk conoció un desarrollo similar en torno a la industria del cuero y del calzado, que también será desmantelada en buena medida a partir de los años ochenta. Si un tejido industrial sigue presente en el territorio, básicamente industria papelera y sobre todo fábricas procesadoras de alimentos y agroindustria, la implantación de plataformas logísticas a partir de los años 2000 impone una nueva dinámica espacial.

Desde entonces, el eje Tilburg-Waalwijk ha sido identificado como polo estratégico nacional de desarrollo de la logística. Con una ubicación ciertamente privilegiada en el triángulo Rotterdam-Amberes-Duisburgo este desarrollo atrae el interés creciente de un entramado de empresas del sector de la logística y de sectores secundarios –transporte, construcción, mantenimiento, servicios a empresas, informática, servicios inmobiliarios, hoteles,... Según la “agenda logística” de la provincia de Brabante, la parte creciente de la logística en la economía regional se debe, además de su ubicación geográfica, al importante impulso financiero dado por parte de las distintas administraciones públicas desde hace una década¹³. Así, cada vez más el paisaje provincial está siendo impactado por la presencia de grandes almacenes¹⁴ y de vías y nodos de comunicación. El programa de colaboración económica público-privada denominado *Mid-Point Brabant* es un actor crucial en la representación de los intereses de las grandes empresas de la logística en la programación política de toda la provincia. Así, en los últimos años, han emergido importantes polígonos donde están concentrados terminales para las gabarras, centros de distribución, empresas de trabajo temporal, empresas que se dedican a servicios logísticos, servicios a las empresas e incluso pequeñas y medianas empresas dedicadas a la ofimática y otras incluso especializadas en tipos de estanterías.

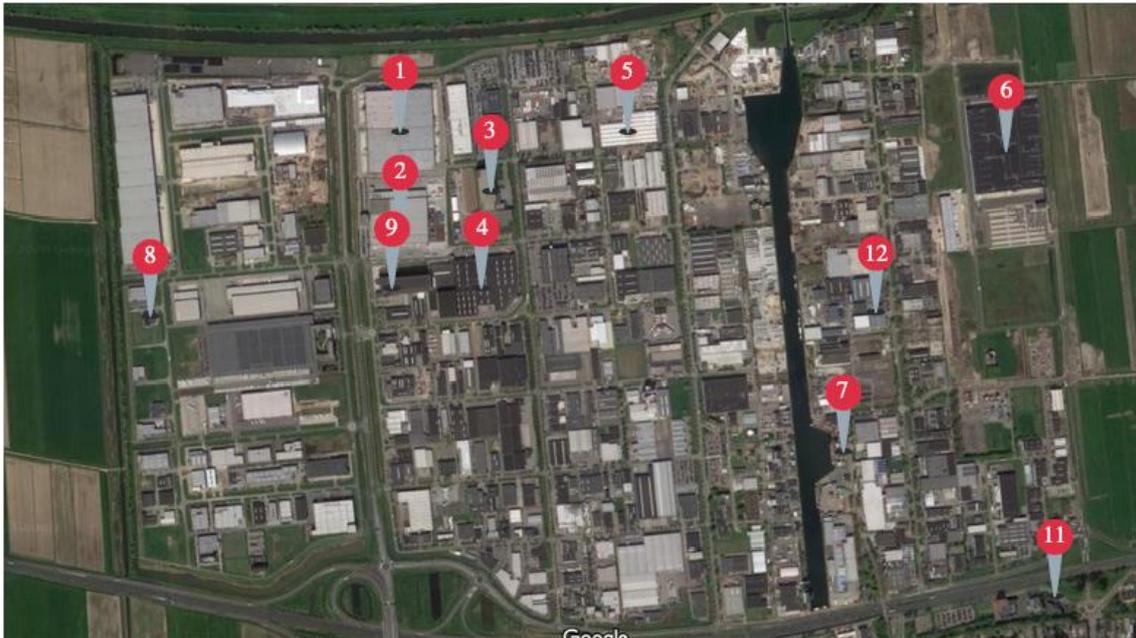
Entre todos estos centros logísticos destaca el polígono Puerto 8 (*Haven 8*), situado en el municipio de Waalwijk, ciudad de no más de 50 mil habitantes que ha visto aparecer dicho polígono que cubre aproximadamente un cuarto de su extensión urbanizada (67,65 hectáreas). Ubicado sobre la autopista A59, el polígono está directamente conectado con la E19 y con la autopista a Rotterdam, al norte, a Eindhoven al este, y a Colonia al sur. Una toma de *googlemaps* que reproducimos más abajo permite descubrir la concentración de empresas de logística en el Haven 9. Es importantes tener en cuenta que en el momento en que escribimos estas líneas, la fotografía ya está desfasada, tal es el ritmo de construcción de naves y grandes almacenes destinados al almacenamiento y tratamiento de mercancías. El polígono cuenta con su propio puerto, que en la fotografía identificamos con el número siete. Encontramos también la compañía de capital chino líder en e-commerce en los Países Bajos y que sigue el modelo de venta on-line Amazon, Bol.com (6). Según los datos facilitados por la propia empresa, casi nueve millones de neerlandeses compran mensualmente en Bol.com, lo que da cuenta del volumen de mercancías que se procesa en estos almacenes. Su primera nave en Waalwijk fue inaugurada en septiembre de 2017, pero a los pocos meses de su apertura ya se estaba planificando una extensión, que ya está en marcha, y que permitirá que la empresa disponga de una superficie de más de 100.000m² para el tratamiento de mercancías. El transporte y distribución al consumidor final es agilizado además por la incorporación física de PostNL en el propio almacén, la empresa que en los Países Bajos se encarga de manera monopolística de la entrega de todos los correos. En el centro de distribución de Bol.com, la gestión de la fuerza de trabajo está en manos de Ingram Micro, que dispone

¹³ Agenda logística recuperable a través de <https://www.brabant.nl/-/media/8d3282a74dd246d1-845f8437d6f30279.pdf> (en neerlandés)

¹⁴ <https://www.omroepbrabant.nl/nieuws/3039972/In-razend-tempo-wordt-Brabant-een-groot-distr-ibutiecentrum-en-dat-ziet-er-zo-uit>

de dos almacenes más en el polígono. Otras empresas conocidas con presencia en el sector son Spar (2) y Xenos (3). Además, Prologis, multinacional especializada en la construcción de almacenes, tiene una nave en el terreno (1) y acabamos de descubrir que un nuevo almacén está previsto en los próximos dos años, por lo que esta multinacional contará en la ciudad de Waalwijk con no menos de 210.000 de metros cuadrados que saldrán al mercado en 2021. Según De Lobel & Partners, que es una sociedad especializada en inversiones inmobiliarias que trabaja entre otros clientes para Prologis, el eje Tilburg-Waalwijk debería consolidarse como la Silicon Valley del e-commerce en los próximos años, con la presencia y desarrollo del negocio de actores claves como Bol.com y Coolblue¹⁵.

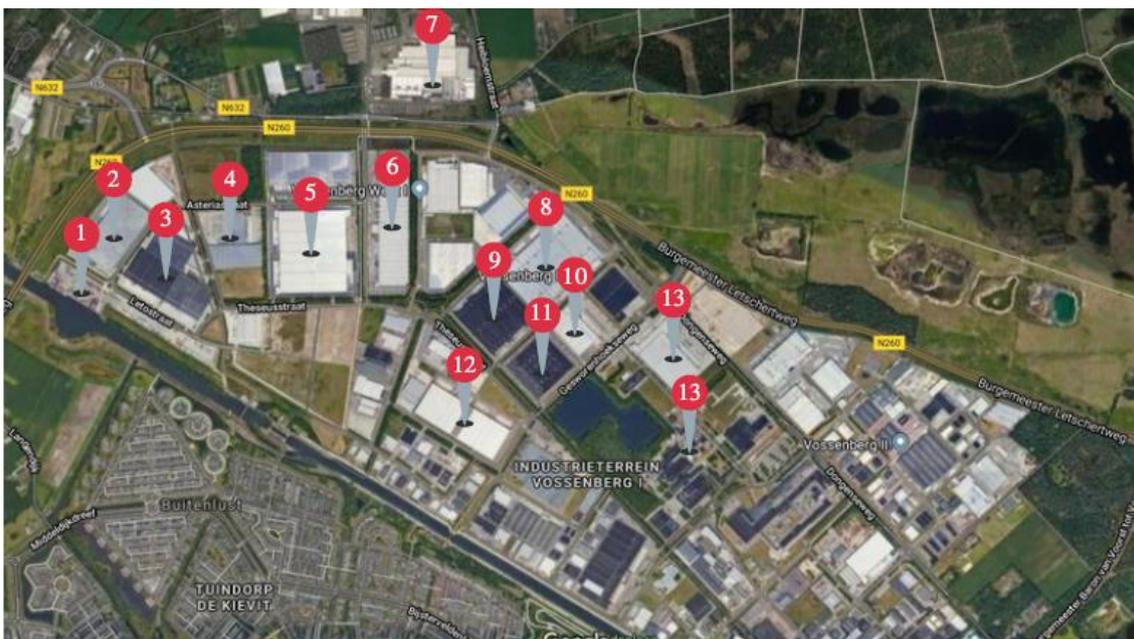
Gráfico 4 Localización de los principales centros de logística y distribución en el Polígono Puerto 8. Waalwijk



Si nos desplazamos unos kilómetros al sur encontramos el polígono Vossenbergh que es, con 380 hectáreas el más grande de la ciudad en Tilburg (sólo el polígono hace cinco veces la extensión de la ciudad de Waalwijk). Tilburg es, con 217.259 habitantes, la séptima ciudad más grande de los Países Bajos. Está ubicada a orillas del Canal de Guillermina, donde la empresa holandesa GVT Group & Logistics ha construido una terminal para facilitar el transporte marítimo desde Rotterdam, así como su propio almacén (13). Este polígono está conectado con las autopistas A65 y A58 y encontramos algunas empresas importantes como XPO (3), Coolblue (4), Syncreon (6) y Samsung (9). Además, se pueden encontrar distintas empresas tanto locales como multinacionales especializadas en el transporte por carretera. Se trata de un parque industrial que cuenta con no menos de 328 empresas, de las cuales unas 160 se inscriben en el sector de la logística y del transporte, y que ha generado en 2017 nada menos que 10.803 empleos directos, según datos de la municipalidad de Tilburg¹⁶.

¹⁵ <https://www.delobelpartners.nl/aanbod/bedrijventerrein-haven-8-waalwijk>

¹⁶ <https://www.tilburg.nl/ondernemers/vastgoed/bedrijventerrein-vossenbergh-west/>

Gráfico 5 Localización de los principales centros de logística y distribución en el Polígono Vossenbergh, Tilburg


Cabe subrayar que en los mismos polígonos o a escasa distancia de ellos se encuentran las oficinas de las agencias de trabajo temporal. Así, por ejemplo, en la foto del polígono de Waalwijk encontramos una oficina de T&S (8) y otra de Adecco (9), y justo frente al polígono, al otro lado de la autopista, ondea al viento la enseña corporativa de Randstad/Tempo Team (11). En Tilburg ubicamos una oficina de Randstad (13). Si a esta presencia física de las ETTs en los terrenos destinados a la logística sumamos los *inhouse*, esto es: servicios que estas agencias tienen al interior de los centros de distribución de XPO e Ingram Micro, podemos empezar a sospechar de las relaciones que se tejen entre empresas de logística y ETTs. Gran parte de la fuerza de trabajo dentro de los almacenes es reclutada por parte de las agencias de trabajo temporal y, visto el escaso interés que hay por parte de la población autóctona para desempeñar este tipo de empleo, no es sorprendente que sean mayoritariamente trabajadores inmigrantes quienes trabajan dentro de los centros de distribución.

1.3 Del polígono a la ciudad habitada

“¿Están buscando alojamiento para sus trabajadores temporales extranjeros? *Flexhousing* les propone inmediatamente soluciones de alojamiento flexible a un precio muy atractivo”. *Flexhousing* es una empresa fundada en 1998 que opera fundamentalmente en la reconversión de grandes espacios en desuso (mansiones burguesas, cuarteles, hospitales...) para acoger una mano de obra muy flexible. Tal y como se descubre en su página de internet, *Flexhousing*, que es también un concepto anglosajón que designa la adaptabilidad de espacios interiores para usos diversos, propone sus servicios a las grandes agencias de trabajo temporal que operan en la región. Sbaflex, empresa de tamaño mediano que opera en Tilburg y Waalwijk, está por su parte especializada en la reconversión de antiguos comercios (panaderías, bares, etc.) en viviendas que acogen mano de obra extranjera empleada por ETTs. El alojamiento de la mano de obra se ha convertido en un problema y a la vez en un negocio muy lucrativo para las empresas del sector. De este modo, la logística del sector no es gestionada por las administraciones públicas que, sin embargo, invierten grandes cantidades de dinero público en la construcción de infraestructuras. Más bien se trata de empresas que han comprendido que la llegada masiva de mano de obra sometida a formas de migración pendulares puede ser una opción de negocio

muy rentable. Así, a falta de una planificación de la llegada de estos trabajadores, su instalación se va resolviendo a salto de mata, según lógicas de disponibilidad y mercado, y los trabajadores van ocupando los espacios que van quedando vacantes de otras actividades comerciales o de ocio.

Se trata de miles de personas que tienen que alojarse, desplazarse, consumir en el territorio. La ciudad se transforma para producir estos recursos. Los espacios vacacionales son transformados, al menos una parte de ellos, en campamentos para trabajadoras y trabajadores extranjeros. Aquí y allá se instalan edificios prefabricados. En Waalwijk hay uno para trabajadores polacos. Una búsqueda rápida en *google* nos lleva a una entrevista a un arquitecto de un despacho de Amsterdam que ha firmado acuerdos con 25 municipios para la instalación de estos prefabricados destinados a alojar a las personas trabajadoras extranjeras. Se trata de un edificio de cubos prefabricados, aproximadamente entre 80 y 100 cubos montados unos sobre otros hasta formar tres plantas, 100 m de largo por unos 25 de ancho, que aloja según la prensa a unos 400 trabajadores polacos. El parking se encuentra repleto de furgonetas Otto. El edificio también está firmado Otto, así como la canasta de baloncesto que adorna uno de los ángulos. Mesas de madera en el exterior, decenas de trabajadores comen algo o toman un café, aprovechando los rayos de sol del mediodía. Tratamos de acceder al edificio, pero la persona encargada de la seguridad nos lo impide.

El camping de Droomgard se sitúa al borde de la autopista, en una zona rural, a unos seis kilómetros del centro de Waalwijk. Para acceder a él hay que atravesar durante dos o tres kilómetros de campos de cereales y un par de escuelas de equitación para la prole de las clases medias, hasta llegar a lo que parece ser una zona vacacional. A la entrada, un restaurante, una recepción y un pequeño súper. Más adelante, una piscina con toboganes, zona de minigolf y un gran parque infantil. Nos adentramos en el terreno, la mayor parte de los bungalós están vacíos, algunas personas toman el café en el avancé, no muchas. Es lunes. Atravesamos el camping y nos topamos al fondo con una valla de alambre cortante cubierta con mallas negras que impiden ver los que sucede al otro lado. Encontramos un hueco por donde mirar: dos personas golpean insistentemente la puerta de un bungaló. Pasa un minuto, sale una persona que aparentemente acaba de despertarse, son las 11 del mediodía. Uno de los visitantes grita algo, mira un papel, y entra, sin pedir permiso. Las ventanas de los bungalós de los trabajadores y trabajadoras T&S están entreabiertas, pero no hay nadie por las calles. Aquí y allá potes de cerveza en el suelo, cigarrillos aplastados en parrillas, mesas, sillas de plástico, algún tendedero minúsculo de ropa. El campamento de las personas trabajadoras es inaccesible desde la zona vacacional, así que volvemos al coche, bordeamos la autopista hasta llegar a un pequeño camino de tierra a la izquierda, una cámara de vigilancia nos espera antes del parking. Esta es una de las novedades de la gestión por *Logejo* (empresa que trabaja para T&S), que dice haber transformado la seguridad de la vida colectiva en Droomgaard: la instalación de cámaras de vigilancia, hasta siete hemos podido contar, para al menos un centenar de bungalós, lo que hace 400 trabajadores. Llegamos al parking de tierra, unos cincuenta coches con matrículas de distintos países del este y del sur de Europa, furgonetas T&S, tres contenedores de basura. Ningún cartel de bienvenida. Dos chicos salen con sus maletas, vuelven a entrar y vuelven a salir. Se dirigen a un coche con matrícula holandesa. Una mujer polaca sentada en una piedra habla por teléfono. Dos parejas jóvenes toman el desayuno, en una mesa de plástico. Enfrente, el bungaló de *Logejo*, seis o siete personas dentro, llevan camisetas *Logejo* y T&S. Un panel informativo da explicaciones al recién llegado sobre cómo se organiza el transporte. Se adjunta una lista de drivers con sus respectivos números de teléfono. Aquí y allá, juegos infantiles corroídos por la humedad. Más potes de confitura repletos de colillas al pie de cada bungaló. Algunos afiches anuncian la bienvenida al país, y dicen lo que está prohibido hacer: orinar en la calle, fumar drogas, beber alcohol, al tiempo que dan la bienvenida a Holanda. Cuando se refieren al

camping, las personas entrevistadas utilizan metáforas que no parecen excesivas: “me toca volver al campo de concentración” cuando han terminado su jornada de trabajo, o “yo no quiero volver a esa cárcel”, según una persona que encontró vivienda, tras un par de años buscando, a través de una agencia inmobiliaria.

En el Anexo III reproducimos un mapa de la región con todas las localizaciones tanto industriales como residenciales implicadas en nuestro estudio de caso.

Capítulo 2: Marcos regulatorios: fragilización del acceso a derecho, mercantilización de las relaciones sociales

Abordamos en este capítulo el marco de las regulaciones que determinan la vida y las condiciones de empleo y trabajo de las y los migrantes españoles en los Países Bajos, particularmente aquellas referidas a las políticas migratorias, políticas de trabajo y relaciones laborales, de vivienda y, por último, políticas de salud y derechos sociales.

2.1 La regulación de las migraciones: entre lógicas securitarias y *laissez-faire* intracomunitario

Las investigaciones sobre las políticas migratorias europeas han venido a coincidir en que son cuatro sus características fundamentales o definitorias:

- 1) Una apuesta por la contención de los flujos migratorios mediante políticas de reforzamiento de la frontera, y ello a pesar de que se sabe que el grueso de la inmigración hacia Europa pasa por los aeropuertos. Por ejemplo, 9 de cada 10 ciudadanos africanos llega con visado y con los papeles en regla. Esta prioridad excluye las opciones de vías legales y seguras para quienes lo necesitan.
- 2) Una reducción de la regularización de los flujos migratorios al control de los cruces ilegales. Esto ha llevado a la firma de acuerdos con los países del sur para que colaboren en el control de los flujos, según una dinámica que ha venido a conocerse como de externalización del control migratorio.
- 3) Una centralidad de la política migratoria como política securitaria. Esto es, se pone en el centro la idea de seguridad a partir de la cual se derivan prácticas de tratamiento de la migración en términos de persecución, detención y expulsión.
- 4) Y la ausencia de compromisos migratorios comunitarios decididos y consensuados por cada uno de los países que integran la UE. Sigue primando el nacionalismo metodológico, esto es, no hay una política migratoria europea digna de tal nombre más allá de esas vagas nociones de “solidaridades voluntarias o flexibles”.

Particularidades de la política holandesa de inmigración dentro de este marco europeo: la política migratoria de Países Bajos tiene sus propias particularidades en consonancia con lo que ha sido su historia específica relativa a la recepción de flujos migratorios.

En primer lugar, debe tenerse en cuenta que Países Bajos, como en general los países del norte de Europa, se convirtieron desde prácticamente los años 50 en regiones receptoras de inmigración en estrecha relación con un proceso de industrialización manufacturera altamente demandante de mano de obra.

En segundo lugar, los flujos migratorios más intensos que recibió Países Bajos están en consonancia con su pasado colonial: Indonesia, Surinam y Antillas. Se trata de comunidades muy arraigadas en el territorio, con presencia de segundas y terceras generaciones. Posteriormente en los años 60-70, con la industrialización fordista, se movilizaron flujos migratorios desde el sur de Europa, Turquía, Marruecos y países del este como Polonia. Según los últimos datos publicados por la ONU (2019), en [Países Bajos](#) hay 2.282.791 inmigrantes, lo que supone un 13,21% de la [población de Países Bajos](#). La inmigración femenina es superior a la masculina, con 1.179.787 mujeres, lo que supone el 51.68%

del total de inmigrantes, frente a los 1.103.004 de inmigrantes varones, que son el 48.31%. Los principales **países de procedencia de la inmigración en Países Bajos son Turquía**, el 9,43%, **Surinam**, el 8,82% y **Marruecos**, el 8,33%. En los últimos años, el número de inmigrantes que viven en Países Bajos, ha aumentado en 226.271 personas, un 11%.

En tercer lugar, con la crisis de las manufacturas de los años 70, Países Bajos dejó de demandar migraciones laborales e interrumpió su política de recepción. La intención del estado holandés en este asunto siempre fue muy clara: una vez que se hayan finalizados los trabajos, las y los trabajadores volverán a sus países de origen. Y ciertamente que una vez que la economía holandesa en los años '70 entró en desaceleración muchas personas trabajadoras españolas e italianas volvieron a sus países donde, además, la economía había mejorado. Pero en cuanto a las personas trabajadoras turcas y marroquíes la realidad fue distinta, porque volver a sus países podría suponer renunciar a la posibilidad de volver y, por tanto, optaron masivamente por quedarse, trayendo a sus esposas e hijos desde sus respectivos países. Se produjo un giro hacia el cierre de fronteras, en consonancia con lo que estaba ocurriendo en otros muchos países. Según López Sala (2005), “en el año 2003, Estados Unidos, Canadá, Alemania, Gran Bretaña y Países Bajos invirtieron 17.000 millones de dólares en hacer efectiva su política de control migratorio. Esta cantidad representaba casi dos tercios del total de la ayuda oficial que destinaban a la cooperación al desarrollo”. En la actualidad, las principales vías de acceso legal al territorio holandés para las personas extranjeras no comunitarias son la solicitud de asilo o la reunificación familiar.

2.2 De la emergencia del modelo de integración hasta su crisis presente

Antes que otros países europeos, el gobierno holandés asumió que la recepción de inmigrantes de sus antiguas colonias (Indonesia, Surinam) era un fenómeno definitivo. En los años 70 se plantearon las llamadas Políticas de Minorías. A partir de finales de los años 80, el gobierno propuso el término Política de *Alloctonen*, definiendo *alloctonen* como persona de origen no holandés, hasta la tercera generación. Estas políticas se propusieron como medidas para contrarrestar la exclusión de determinados grupos de inmigrantes y *alloctonen*, junto con la necesidad de estimular la idea de una sociedad tolerante y multicultural.

Finalmente, ya en la década de los 90, se terminó hablando de política de integración. Dentro de estas políticas se definieron medidas de reconocimiento de ciudadanía tales como la simplificación de los trámites para la obtención de la nacionalidad (la ley de nacionalidad de 1892 abolió el derecho de ciudadanía por nacimiento en el territorio nacional y lo reemplazó por la naturalización para toda generación de extranjeros) y la ampliación del derecho de voto para los inmigrantes (en 1983 la Constitución fue adaptada y en 1985 los inmigrantes con, al menos, cinco años de residencia legal, obtuvieron el derecho de voto en las elecciones municipales). También a partir de los años 90 se hizo un mayor énfasis en las medidas de educación y trabajo como forma de superar las lógicas de exclusión que seguían segregando a las minorías. Progresivamente, las políticas de integración giraron hacia un planteamiento de cargar en el individuo la responsabilidad de la integración. Como subraya Gil Araujo (2002):

«El concepto de integración comienza a ser definido como una vía individual, colocando la responsabilidad del proceso en los inmigrantes. La integración se presenta en relación con otros dos conceptos: emancipación y participación. Según esta perspectiva, la integración requiere que los inmigrantes aprendan a encontrar su lugar en la sociedad. Así se pusieron en marcha programas de integración que incluían cursos de lengua, política y cultura holandesa, orientación social y laboral,

planes de carrera y otras actividades que pudieran ayudar a los inmigrantes a entrar en el mercado de trabajo. La política de integración hacia los nuevos inmigrantes impuso también ciertas obligaciones, como aprender holandés y la adquisición de una serie de conocimientos básicos sobre la sociedad holandesa y el mercado de trabajo. Los inmigrantes deben firmar un contrato con el Gobierno, por el que se obliga a éste a garantizar los servicios y a los nuevos inmigrantes a asistir y tomar parte activa en los cursos. Si el inmigrante no cumple con su parte del contrato puede perder sus beneficios.

Estos programas están siendo desarrollados por las autoridades locales. La nueva perspectiva evidencia un mayor énfasis en los derechos y deberes de los ciudadanos individuales. Sin embargo, no se considera que los inmigrantes deban abandonar su propia identidad cultural con el fin de integrarse en la sociedad de acogida, siempre y cuando esto no esté en conflicto con una serie de derechos fundamentales, definidos en el marco del Estado de derecho. El alcance de la libertad de religión, por ejemplo, se vincula con otros intereses como la igualdad entre hombres y mujeres y la protección de la integridad física del cuerpo humano. Este último valor ha prevalecido sobre la libertad de religión en el caso de la mutilación genital femenina. A pesar de los intentos de transformación, algunos especialistas entrevistados opinan que la política de integración sigue presentando un fuerte componente cultural, que culpabiliza a las minorías de su situación de desventaja».

En estas dos décadas del siglo XXI, Países Bajos ha ido endureciendo progresivamente las políticas de integración inmigrante extracomunitaria hasta el punto de que abundan los diagnósticos en términos de “un modelo de integración en crisis” (Velasco, 2006).

Esta crisis se vincula a una lectura que resalta la existencia de “una fractura social” vinculada a las altas tasas de desempleo entre la población inmigrante. Que en la tercerización de la economía no había oportunidades para ellos y que terminaron en un desempleo de larga duración, ha definido el debate acerca de la migración laboral (Kremers, 2013). Una fractura social que cada vez más se lee en términos culturales. Una lectura culturalista que convierte a las poblaciones inmigrantes de origen musulmán en irreductibles a las políticas de integración:

«... el elevado índice de paro de la comunidad inmigrante. Y ello a pesar de que la Oficina Central de Estadística alertó a finales de enero de que un 40% de estos jóvenes, entre 18 y 23 años, está desempleado. El departamento añadía que la población autóctona tiene cada vez menos trato con sus vecinos de origen turco y marroquí. Una brecha social que, según el Consejo para el Desarrollo Social, no podrán cerrar las iniciativas multiculturales que suelen resaltar los aspectos étnicos de cada grupo. Sólo la inversión en planes educativos y de empleo recobrarían algo la situación actual» (Velasco, 2006).

El marco institucional en que se mueve la fuerza de trabajo ha cambiado sustancialmente, ya que el rol del Estado en la organización de la migración se ha transformado por completo. La aparición de una nueva institución supranacional, la Unión Europea, que, como guardián de la libre circulación de personas, prioriza afianzar el mercado interior europeo, obstaculiza el margen de intervención estatal de sus estados miembros (Van Ostaijen, Scholten & Snel, 2015). Porque mientras durante la época posguerra el estado todavía tenía el control sobre sus fronteras y sobre quién entraba y quién no, en siglo XXI este poder ha disminuido considerablemente. Por el miedo a una saturación del estado de bienestar, el gobierno holandés aprovechó la posibilidad de establecer regímenes transitorios, pero la restricción temporal no pudo detener la llegada masiva de mano de obra polaca.

La pérdida de control sobre quién entra y quién sale ha generado una situación en que el estado no sabe el número de trabajadores inmigrantes dentro de sus fronteras. Según sus propias informaciones

últimas noticias no “se sabe dónde están 2,3 millones de trabajadores inmigrantes”¹⁷. Porque, aunque según la ley el trabajador inmigrante es obligado a registrarse en el padrón municipal a partir de una estancia de cuatro meses, por una variedad de razones muchos omiten este paso: desconocen el procedimiento, no tienen ningún interés en hacerlo, o – lo que es más frecuente – la vivienda donde reside no permite el registro. Para poder trabajar es imprescindible disponer del número BSN, pero hay diecisiete ayuntamientos donde se puede obtener sin que haga falta registrarse en el censo, simplemente declarando que no se va a estar más de cuatro meses en el país. Una vez obtenido este código, los datos del trabajador/a se registran con la dirección en el país de origen en el registro de no residentes, que crea la narrativa ficticia que muchos trabajadores y trabajadoras diaria, semanal o mensualmente van y vienen de España a sus puestos de trabajo. Hay estimaciones que dicen que aproximadamente el 30% por ciento no se inscribe (Van der Heijden et al, 2013). Recientemente se ha realizado sin éxito una prueba en que el trabajador/a migrante, aparte de su domicilio en el país de origen, registra su domicilio temporal en el país, pero los datos resultaron demasiado poco fiables¹⁸, por lo que de momento se mantiene la situación.

Por un lado, se ha centralizado el control sobre las fronteras al nivel europeo, Pero, paradójicamente, se ha descentralizado la gestión de la problemática hacia los ayuntamientos. Ahora no es el estado quien decide quién entra en el país, en qué condiciones y con qué derechos, sino que depende de la política y de la capacidad de gestión de cada ayuntamiento (Reeger, 2018). Ello, por ejemplo, ha generado conflictos no sólo entre las grandes ciudades, como Rotterdam y La Haya (Snel, Engbersen, Ilies, Van der Meij, & Hamberg, (2011), sino también en ciudades de menor tamaño donde existe una gran concentración de trabajadores/as migrantes, tanto a nivel de administraciones por la disparidad de criterios sino también, obviamente, con la población local (Van Gestel, B, Van Straalen., Verhoeven & Kouwenberg, 2013). Esta situación ocasiona que la problemática acerca de los trabajadores/as inmigrantes se reduzca a problemas de convivencia, como el alojamiento, cuya responsabilidad está, también en primer término, en manos de gobiernos locales.

2.3 La migración tradicional intracomunitaria desde la Europa del Este: el polaco itinerante

Como se observa en el anexo de resultados de las encuestas a inmigrantes en Holanda, los polacos son todavía hoy el principal colectivo de trabajadores inmigrantes en el país y, además, lo es también en el segmento de actividades descualificadas y de trabajos manuales en el que se van a incorporar mayoritariamente los trabajadores y trabajadoras españolas que llegarán al país a partir de 2008. El emigrante español de la logística, de hecho, viene a sustituir, en parte, a este perfil de trabajador/a itinerante y relativamente descualificado que, según algunos estudios, se habría acostumbrado a estas condiciones de itinerancia y precariedad coyuntural consustanciales al trabajo de temporada. Conocer someramente cómo era el sistema de gestión laboral y habitacional del emigrante polaco antes de la llegada de emigrantes procedentes de España nos ayudará a comprender, por una parte, la clásica

¹⁷ <https://nos.nl/artikel/2324726-van-2-3-miljoen-arbeidsmigranten-is-onbekend-waar-zij-zijn.html>

¹⁸ Esta prueba ha sido realizada por una institución independiente (ICTU) en colaboración con el Ministerio de Asuntos Interiores y Relaciones Reales y consistía en que el trabajador migrante al hacer el trámite para el número BSN, aparte de su domicilio en su país de origen, registra su domicilio temporal en el país en los siguientes ayuntamientos: La Haya, Rotterdam, Schiedam, Vlaardingen y Westland. Sin embargo, por ser poco fiable la Ministro de Asuntos Interiores y Relaciones Reales puso terminación a la prueba.

tensión que se establecerá entre ambos colectivos en los lugares de trabajo y de residencia y, por otra parte, el impacto que va a tener en la subjetividad de las personas emigradas españolas que tienen un perfil socioeconómico y unas expectativas diferentes. De hecho, en algunas instancias de la administración holandesa, es la particular profusión de quejas y de denuncias provenientes del colectivo de nacionalidad española, y no las condiciones en sí, las que se identifican como causas principales de la *cuestión inmigrante* en la actualidad.

En la historia de las migraciones hacia los Países Bajos emerge a partir de los años '90 un nuevo fenómeno de migración laboral, está vez procedente del Este y Oeste de Europa, iniciado por una incipiente apertura de las fronteras tras la caída del muro de Berlín. Pero el verdadero empuje lo dieron las ampliaciones de la Unión Europea en los años 2004 y 2007 en que desaparecieron las fronteras internas. Las oportunidades laborales que ofrecen las economías desarrolladas en el Norte de Europa vuelven a ser motivo para muchas personas trabajadoras para pasar las fronteras y buscar su suerte allí. Aún así, las personas de aquellos países no pudieron disfrutar inmediatamente de su recién adquirido derecho de libre circulación, pues el miedo a una saturación del estado de bienestar hizo al gobierno holandés establecer en ambas ampliaciones un régimen transitorio que obligó a disponer de un permiso laboral para estar – al menos legalmente – en el país. Para los países que entraron en la ampliación de 2004, entre ellos Polonia, se estableció un régimen transitorio que se suprimió en el año 2007. Es habitual hacer comparaciones entre estos dos distintos regímenes migratorios. Y es cierto que se puede observar varias coincidencias. Los típicos factores pull y push que explican los flujos migratorios han sido motivo para muchos para venir a los Países Bajos: las oportunidades laborales y buenos salarios.

Estructuralmente la economía holandesa disfruta una tasa de paro inferior a la media europea. Cerró el año de 2018 con una tasa de desempleo de 3,8%¹⁹. Ni durante la crisis económica, mientras la tasa de desempleo media europea fue del 10,9%, subió por encima del 7%. Además, los salarios en esta región de Europa son conocidos por ser relativamente altos. Frente a la economía desarrollada de los Países Bajos, la economía polaca fue comparable, en el momento que el trabajador polaco pudo disfrutar el derecho de libre circulación, con la de Turquía entre 1969-1974 (Pennix, 2018). Además, el salario mínimo holandés era el quíntuple del salario mínimo polaco²⁰.

El punto de inflexión fue cuando resultó que el flujo migratorio desde Polonia fue considerablemente mayor que lo esperado. Ante la supresión del régimen transitorio para las personas trabajadoras de nacionalidad rumana y búlgara – cuyos países entraron en la Unión Europea en el año 2007 – el parlamento constituyó en 2011 una comisión parlamentaria para evaluar el impacto²¹. Su dictamen fue muy crítico señalando las situaciones de extrema vulnerabilidad en que se encontraban los nuevos migrantes laborales, e hizo un llamamiento al gobierno para invertir en alojamiento y combatir el abuso por parte de las ETT. Contundentemente concluyó que la gestión del flujo migratorio había fallado y dado lugar a situaciones que eran inaceptables. Ni siquiera el estado ha sido capaz de identificar el número de trabajadores en su propio país. Según la ley cada trabajador/a migrante tiene la obligación de registrarse en el padrón municipal a partir de una estancia de cuatro meses; una responsabilidad que está totalmente en las manos del inmigrante. Sin embargo, como ya hemos dicho,

¹⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00203/default/table?lang=en>

²⁰ <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00155/default/table?lang=en>

²¹ En el informe final es recuperable en neerlandés a través de <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-32680-4.pdf>

por una variedad de razones muchos omiten dar este paso: puede que la vivienda donde reside no permita su registro, o que la persona empleadora les aconseje no hacerlo, o que desconozcan el procedimiento o no tengan sencillamente ningún interés en hacerlo. La consecuencia es que las autoridades no tenían cifras sobre el número de trabajadores y trabajadoras migrantes, habiendo estimaciones que decían que aproximadamente el 30% por ciento no se inscribían (Van der Heijden et al, 2013). Entonces se llevó a cabo una prueba para que las personas trabajadoras migrantes, aparte de su domicilio en el país de origen, registraran su domicilio temporal en el país, pero los datos resultaron demasiado poco fiables.²²

El perfil de las y los trabajadores inmigrantes de Polonia

Hablar del perfil del trabajador o trabajadora inmigrante es problemático: la desaparición de las fronteras internas ha posibilitado a cualquiera buscar su suerte fuera de su país, no solo el trabajador/a no cualificado, también él o la estudiante y el o la trabajadora profesional (Penninx, 2018). De ahí que de entrada podemos decir que el perfil del inmigrante en Holanda es heterogéneo. Engbersen et al (2011) distingue entre cuatro tipos ideales de trabajador migrante tras las ampliaciones de la Unión-Europea. En función de dos ejes – uno sobre el vínculo con el país de origen y la integración en el país de destino – identifican el trabajador pendular, el trabajador transnacional, el trabajador sin vínculos y el trabajador asentado. El perfil del trabajador más numeroso y que más nos interesa en este estudio es el trabajador pendular cuyo máximo símbolo es el trabajador polaco, muchas veces poco integrado en la sociedad e itinerante entre los dos países.

No es que la incorporación del trabajador polaco a la sociedad holandesa tuviera lugar después de que empezara a disfrutar del derecho a la libre circulación, sino que ya se había incorporado desde hacía algunas décadas. Muchos ya habían utilizado sus nacionalidades alemanas para poder entrar en el país. Aún así, evidentemente, la supresión del régimen transitorio supuso nuevamente un aumento de la población polaca en los Países Bajos.

No obstante, se observa una creciente cualificación de los trabajadores polacos, que es también una diferencia importante con el de décadas atrás. Muchas veces ha tenido ya una educación superior en su país de origen y experimenta una descualificación en el país de destino, pero la acepta a cambio de sueldos superiores. Aunque, por otra parte, como también ocurre con otros colectivos de inmigrantes falta mucha información al respecto (Reeger, 2018). Evidentemente, el no hablar la lengua local imposibilita su visibilización institucional en diferentes registros administrativos aunque a veces, como veremos, es una estrategia de la persona empleadora.

La desconfianza de población autóctona

El debate sobre la migración laboral en los Países Bajos se ve afectado por la experiencia que la sociedad tuvo con los trabajadores que en los años '60 llegaron invitados desde Turquía y Marruecos (Kremers, 2013). Por culpa del cierre y la deslocalización de determinadas industrias a países de bajo coste este colectivo de inmigrantes se quedó mayoritariamente sin trabajo y, en una economía cada vez más terciarizada, se vio con muchas dificultades de insertarse laboralmente de nuevo. Esto, más la llegada de sus esposas e hijos, supuso una carga para el estado de bienestar de la sociedad holandesa.

²² Idem nota 18.

Si bien es cierto que esto es una interpretación selectiva de la historia – que, evidentemente, olvida los beneficios económicos que se produjeron gracias a la mano de obra extranjera –, esta experiencia explica el recelo con que son recibidos los “nuevos” trabajadores migrantes (Kremers, 2013).

La representación del trabajador del oeste y este en la sociedad holandesa es doble. El estereotipo del trabajador polaco que trabaja duro es bien conocido. Sin embargo, sólo una minoría valora positivamente la presencia de ellos. Una inmensa mayoría considera que hacen más mal que bien, sobre todo teniendo en cuenta los riesgos para el mercado de trabajo y el empleo (Andriessen & Davegos, 2014). El miedo a que la presencia de trabajadores inmigrantes excluya a la población autóctona del empleo está muy presente en la sociedad holandesa; el trabajador holandés nunca podrá concurrir con los bajos salarios que reciben los inmigrantes. Es un miedo que – notablemente – se detecta en la parte población con educación baja, que cada vez más tiene la sensación de tener que luchar por mantener su puesto de trabajo. Sin embargo, múltiples estudios confirman que no parece haber una verdadera exclusión de trabajadores autóctonos; hay una discrepancia entre la realidad y lo que se percibe (Van den Berge et al, 2018). Asimismo, se presume un abuso de las ayudas sociales por parte de los nuevos trabajadores inmigrantes. Sin duda, algunas noticias sobre el abuso de las ayudas sociales por polacos y búlgaros en los últimos años han reforzado estos sentimientos²³. Aún así, se trata de prejuicios que, aunque han sido desmontados por múltiples estudios, parecen estar arraigados profundamente en la sociedad (Kremers, 2013).

El recelo en la sociedad holandesa es alimentado por un debate político que, tanto desde el flanco de la derecha como desde la izquierda, es crítico con la migración laboral. Ejemplo extremo es la página web que el polémico Partido de la Libertad lanzó – *Polenmeldpunt* – tras la ampliación de la Unión Europea en 2004 y la supresión del régimen transitorio en 2012. A través de una página web, donde los neerlandeses, cuyos trabajos fueron “robados” por trabajadores de los nuevos estados miembros, podían quejarse²⁴.

²³ En 2018 se descubrió una sistemática de fraude cometidos por trabajadores polacos a gran escala en evadieron la obligación de buscar empleo. En 2019 nuevamente:

<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2276236-opnieuw-grootschalig-misbruik-met-ww-uitkeringen-door-polen.html>;
<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2248811-poolse-arbeidsmigranten-plegen-op-grote-schaal-uitkeringsfraude.html>;

²⁴ La página web (archivada) es recuperable a través de:

<https://web.archive.org/web/20121128015542/http://www.meldpuntmiddenenoozeuropeanen.nl/>

Tabla 1 Selección de titulares de los principales medios de comunicación nacionales

Fecha	Fuente	Titular	Enlace
15/12/19	NOS	“No está bien que la ETT sea tanto empleador como propietario de la vivienda”	https://nos.nl/artikel/2314902-dubbele-pet-van-uitzendbureau-als-werkgever-en-huurbaas-niet-goed.html
12/10/19	NOS	El parlamento se preocupa por los trabajadores inmigrantes	https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2305773-kamer-maakt-zich-zorgen-over-arbeidsmigranten.html
28/6/19	Trouw	Hay una carencia inmensa de viviendas para trabajadores inmigrantes	https://www.trouw.nl/binnenland/er-is-een-schrijnend-tekort-aan-huisvesting-voor-arbeidsmigranten~b8161641/
12/5/2019	NOS	Trabajadores inmigrantes en los Países Bajos: “aquí nadie viene por su diversión”	https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2284256-arbeidsmigranten-in-nederland-niemand-komt-hier-voor-zijn-plezier.html
3/5/19	Volkskrant	“¡Ten cuidado! Trabajar en los Países Bajos no es como te lo imaginas.”	https://www.volkskrant.nl/economie/pas-op-vertrouwen-het-niet-werken-in-nederland-is-niet-wat-je-je-ervan-voorstelt~b4e07980/
22/03/19	RTL Nieuws	Dormir en tiendas de campaña con goteras: así se tratan a los trabajadores inmigrantes	https://www.rtlnieuws.nl/node/4651576
20/3/19	NRC	Cómo abusan de europeos del Este en los Países Bajos	https://www.nrc.nl/nieuws/2019/03/29/hoer-de-arbeidsmigranteen-melkkoe-werd-a3955114
24/2/2019	NOS	Cada año 50.000 trabajadores inmigrantes más: “es que si no se bloquea todo”.	https://nos.nl/artikel/2273310-50-000-arbeidsmigranten-per-jaar-erbij-anders-loopt-het-hartstikke-vast.html
7/2/19	De Telegraaf	Necesidad de viviendas para trabajadores inmigrantes aumenta	https://www.telegraaf.nl/nieuws/3121098/tekort-woonruimte-arbeidsmigranten-loopt-op
29/12/18	RTL Nieuws	“Jugadas con polacos para que las Empresas de trabajo temporal trabajadores se ahorren costes”	https://www.rtlnieuws.nl/node/4534606
28/11/18	Volkskrant	Tumulto en el Bol.com camping: “yo como mujer no iría andando por ahí”	https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/het-broeit-op-de-bol-com-camping-als-vrouw-zou-ik-zeker-niet-zomaar-over-de-camping-gaan-lopen~b3f7f7b4/
18/8/18	Trouw	¿Dónde puede encontrar el trabajador polaco un sitio para dormir?	https://www.trouw.nl/nieuws/waar-kan-een-poolse-werknemer-slapen~b957de86/
15/7/18	NOS	“Trabajo suficiente, pero no sin sitios de dormir para los trabajadores inmigrantes.”	https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2241646-genoeg-werk-maar-geen-slaapplaatsen-voor-arbeidsmigranten.html
17/10/17	NOS	Necesidad de viviendas para trabajadores inmigrantes más alta que nunca	https://nos.nl/artikel/2198437-tekort-aan-huisvesting-arbeidsmigranten-groter-dan-ooit.html

2.4 Una política de inmigración selectiva y restrictiva: más trabajadores cualificados, menos trabajadores descualificados

A raíz de los problemas señalados en el epígrafe anterior el gobierno holandés ha venido transformando su política de inmigración en varias direcciones.

En primer lugar, y de cara a la inmigración extracomunitaria, como el resto de países se ha sumado a política unitaria de la Unión Europea.

En la comparación que realiza Sandra Gil Araujo entre las políticas de España y los Países Bajos podemos leer: “Las medidas relacionadas con el control de fronteras siguen la tendencia del resto de Estados comunitarios. Los acuerdos de readmisión y las multas a las compañías de transporte involucran a otros Estados y a otros actores en las actividades de control. Las expulsiones y los rechazos en frontera se llevan a cabo tanto en los Países Bajos como en el Estado español. En los dos países existen las llamadas zonas internacionales de detención y los centros de internamiento. Otra coincidencia es que la inmigración, ya sea en forma de solicitantes de asilo o de irregulares, es tematizada y definida como un problema” (Araujo, 2002).

No obstante, en el citado estudio de Sandra Gil Araujo se destaca como especificidad de Países Bajos el endurecimiento de las políticas de recepción de trabajadores inmigrantes: “Las normativas para los permisos de estancia presentan diferencias, principalmente en lo referido al ingreso de trabajadores. La reglamentación es más restrictiva en los Países Bajos, dejando como única vía el asilo o la reunificación familiar. Esto puede explicarse por la sobre-representación de las llamadas minorías entre los desempleados —resultado, entre otras cosas, de los cambios en las formas de organización del trabajo asalariado— que se contraponen con una demanda de mano de obra altamente cualificada. En el caso español, el constante deterioro de las condiciones de trabajo en áreas como la agricultura, la construcción o los servicios, conjuga las altas tasas de desempleo de la población local con una demanda de mano de obra inmigrante para estos sectores” (Araujo, 2002).

Efectivamente, la política holandesa se ha venido endureciendo respecto a la recepción de la inmigración laboral en varios sentidos:

Una política selectiva destinada a favorecer y restringir la aceptación de inmigración laboral únicamente a trabajadores/as de alta cualificación vinculados a negocios internacionales y al conocimiento. Como puede leerse en informes que fundamentan los cambios de la ley de extranjería del año 2000: “Se trata de hacer que los Países Bajos sean más atractivos para los trabajadores/as del conocimiento, estudiantes, investigadores y profesionales especialistas, a fin de que mejore la economía, la cultura y la ciencia del país”.

Una política de persecución de la inmigración “ilegal” o fraudulenta. Se trata de cerrar el acceso a la única vía que le queda a la inmigración de trabajadores “descualificados”. Y así leemos en la fundamentación del cambio de la normativa de extranjería: “El Ministro de Vivienda, Comunidades e Integración considera que la continua afluencia de nuevos inmigrantes de bajo nivel de formación que llega a los Países Bajos en el marco de la reunificación familiar está produciendo una carga excesiva en el sistema de naturalización y desde el Ejecutivo se está contemplando la posibilidad de agravar la Ley de Naturalización de Extranjeros (Wet Inburgering Buitenland) que fija una serie de condiciones sobre ingresos y formación para poder reunir a las familias”.

En segundo lugar, y en lo que respecta a la inmigración intracomunitaria, como veremos en los epígrafes siguientes, ha procedido, por una parte, a la descentralización del control migratorio hacia la

administración local; por otra, a un intento de regulación de las “malas prácticas” empresariales de las Agencias de Trabajo Temporal; a una reforma en la política de vivienda y alquiler, y, en último término, a la privatización de la gestión de los flujos migratorios. Todo lo cual, como veremos, de alguna manera ha facilitado la progresiva sustitución de emigrantes intracomunitarios del este por emigrantes del sur.

La inmigración intra-comunitaria como problema y las agencias temporales de colocación como solución

Ante la presión social y las numerosas informaciones aparecidas en la primera década del nuevo siglo mencionadas más arriba, acerca de las condiciones de vida y trabajo de los inmigrantes itinerantes del sector de la logística y la agricultura que, como sabemos, eran básicamente polacos, la política holandesa relativa a la inmigración laboral irá adquiriendo un carácter marcadamente selectivo: favorecer la inmigración laboral de los denominados “trabajadores/as del conocimiento” y perseguir la llamada inmigración *ilegal* de trabajadores/as descualificados. De hecho, la política de extranjería holandesa ha tomado al trabajador descualificado de países no comunitarios o en vías de integración de la periferia europea, como objeto de sus medidas de persecución de la inmigración fraudulenta:

“Desde el 1 de julio de 2011, sólo en casos muy excepcionales, se concederá un permiso de trabajo para trabajadores procedentes de países externos a la Unión Europea o de Bulgaria y Rumania. El Gobierno holandés quiere que las personas residentes en el país, que actualmente están percibiendo prestaciones, sean las que accedan primero al mercado de trabajo”. Este es el mensaje contenido en una carta enviada por el ejecutivo al Parlamento a propuestas del Ministro de Asuntos Sociales y Empleo, Sr. Kamp. Con el endurecimiento de la normativa se quiere frenar la afluencia de inmigrantes procedentes de países de la UE a los Países Bajos. Están especialmente dirigidas a los inmigrantes procedentes de Bulgaria y Rumania y también de Polonia. Según el Ejecutivo, con estas normas más estrictas, se quiere mejorar el registro, prevenir la explotación, luchar contra las agencias de colocación sospechosas, mejorar el alojamiento y la vuelta hacia los países de origen si la gente no trabaja. La razón es el aumento de la migración laboral procedente de la Europa del centro y del este. En Países Bajos se estima que trabajan unas 200.000 personas procedentes de esos países. Aunque estas medidas más estrictas van dirigidas a los mencionados países, no obstante, el endurecimiento puede afectar a todos los ciudadanos de la UE. La motivación es que los ciudadanos de la UE puedan trabajar en los Países Bajos, pero el creciente aumento en el número de inmigrantes también trae consigo problemas como una creciente demanda de servicios sociales, la explotación y el hacinamiento.

El gobierno holandés, en este sentido, se limita a aplicar el formato convencional de los estados occidentales respecto de la emigración laboral. Esto es, perseguir, obviamente, la “emigración ilegal” y, en segundo lugar, vincular cada vez más explícitamente el reconocimiento de los derechos de ciudadanía a la licitud de la actividad laboral. De tal modo que los cambios en la regulación del mercado de trabajo son también políticas de inmigración dirigidas a reducir la presencia de emigrantes ilegales y favorecer su salida del país, acompañadas de campañas de información para que los trabajadores conozcan mejor sus derechos y deberes, y que se puedan registrar mejor y más rápidamente en su lugar de residencia; para mejorar el alojamiento de la gente que trabaja y que los que no trabajan regresen a su país de origen. En concreto estas normas son (traducimos literalmente parte del contenido de la carta citada del Ministro de Asuntos Sociales al Parlamento holandés en 2011): 1) Los ciudadanos de Europa que no puedan mantenerse por sí mismos en los Países Bajos no pueden permanecer en el país; 2) Se dará por concluido el permiso de residencia de los migrantes de trabajo de Europa que hayan estado más de tres meses en el país y no tengan trabajo; 3) El gobierno

determinará las medidas a nivel europeo que debe llevar a cabo para garantizar que se modifique la Directiva sobre la libre circulación de personas. Es necesario que la gente que haya trabajado en Países Bajos más de un año, pero menos de cinco, y no tenga suficientes recursos, no tenga derecho a una prestación asistencial.

En dicha carta se informa de que se están tomando medidas para mejorar el actual sistema de registro. Hay muchos trabajadores/as que viven en los Países Bajos y no están registrados en el Servicio de Inmigración y Naturalización IND o en la Administración municipal GBA, teniendo la obligación de hacerlo. El gobierno quiere que el ayuntamiento disponga desde el primer día de la dirección de la vivienda de las personas que trabajan en los Países Bajos; 4) El gobierno alentará a las empresas y a los municipios para que realicen visitas a las viviendas de los migrantes laborales; 5) El ejecutivo colaborará con los ayuntamientos, empresarios, organizaciones sindicales, organizaciones de inmigrantes y países de origen para mejorar la información necesaria; y 6) Los delincuentes reincidentes procedentes de países de la UE pueden ser declarados personas no gratas en los Países Bajos.

A partir de esas propuestas el gobierno holandés ha venido tomando diferentes medidas en los últimos años:

- 1) Multar a los empresarios que retengan un porcentaje demasiado alto del salario para gastos como: vivienda o transporte.
- 2) Modificación de la Ley de Apoyo Social, Wmo, para que los extranjeros procedentes de Europa que están en Países Bajos desde menos de tres meses y buscan empleo dejen de tener derecho a las previsiones de la Ley de Apoyo Social, Wmo.
- 3) Los extranjeros (de Europa o de fuera de ella) podrán entrar en consideración para las prestaciones sociales y asistenciales sólo si su permiso de residencia está determinado por el Servicio de Inmigración y Naturalización, IND. Al respecto se endurecen la ley de Extranjería, la Ley de Trabajo y Asistencia Social, WWB y la Ley de Apoyo Social Wmo.
- 4) La concesión de una prestación asistencial va acompañada de la condición de que quien no hable el idioma holandés tendrá que seguir y terminar con éxito un curso de este idioma. Si no se satisface esta condición se reduce o se suspende la percepción de la prestación.
- 5) Países Bajos y Polonia se comenzaron a enfrentar conjuntamente a las agencias de colocación sospechosas. En Países Bajos, las empresas de colocación tienen la obligación de estar inscritas bajo multa por incumplimiento, desde principios de 2012.
- 6) Y, por último, el Ministro del Interior modificó la Ley de la vivienda “con el fin de que los ayuntamientos puedan afrontar mejor el problema del hacinamiento” (esto es, regulando en número de personas que se pueden empadronar en cada vivienda en función de su tamaño).

Con el marco normativo selectivo y restrictivo presentado anteriormente, las necesidades de trabajo descalificado del amplio sector de la logística holandés únicamente han podido solventarse a través de Empresas de Trabajo Temporal o agencias de colocación operativas en la periferia del este y sur de Europa. Los trabajadores/as que entran a Países Bajos a través de esta vía no son considerados ni cuantificados como “inmigrantes”, dado que se presupone que su estancia en territorio holandés es puntual, temporal, circunscrita a la duración del contrato de trabajo. Lo cierto es que estos trabajadores y trabajadoras son a todas luces personas inmigrantes, pero el estado holandés no los reconoce como tales, pues han entrado a través de agencias temporales de colocación y, por tanto, se sobreentiende que su estancia en el país es temporal. Igualmente sucede con el alojamiento: en la medida que estos trabajadores son “golondrinas” estacionales, su alojamiento es entendido como

provisional. De tal forma que las agencias de colocación deberán responsabilizarse del alojamiento en espacios que denoten esa provisionalidad: camping, barracones, albergues o hoteles.

En definitiva, dado que la economía holandesa sigue requiriendo de trabajadores inmigrantes descualificados y dadas las crecientes dificultades de acceso al país para los trabajadores extracomunitarios, se ha abierto una nueva vía de acceso a través de las Empresas de Trabajo Temporal que operan en la periferia de la Europa comunitaria (al este y al sur). Una vía que no es considerada como parte de la política migratoria holandesa, pues estos trabajadores se les representa bajo el supuesto ficticio de que entran al país a trabajar y en cuanto terminan (¿ese mismo día) regresan a su país.

En fin, de cierto modo se puede decir también que la citada desaparición del estado en la organización de la migración ha hecho que ésta recaiga en determinados segmentos del mercado que lo han convertido en su negocio principal. Porque con la desaparición de las fronteras internas y el incremento de las desigualdades intra e interestatales ha emergido –no solo en los Países Bajos, sino sobre todo el continente norte europeo – una importante industria de la migración interna: reclutadoras en origen, empresas de *housing*, intermediadores, agencias de trabajo temporal, etc. (McCollum & Findlay, 2015; Jones, 2014). Sin duda esta industria ha facilitado la necesidad de empleo de muchas personas provocada por dichas desigualdades, pero su privatización también resulta en una posición menos protegida del trabajador inmigrante (Penninx, 2018). Porque las agencias privadas no solo han comercializado la migración laboral, sino también esos servicios periféricos como la vivienda, seguros médicos y el transporte. No obstante, tras esta transferencia de políticas públicas al ámbito privado, resultará que la presencia de estas empresas será señalada por el parlamento holandés, ya en 2011, como responsable de “situaciones de extrema vulnerabilidad” por parte de algunos trabajadores y reconocería que la gestión del flujo migratorio había fallado. De manera que, para responder a los casos de abuso, se promulgó una ley en el año 2015 que combatía las malas prácticas de determinadas empresas de trabajo temporal –las que, como veremos más abajo, serán consideradas de la “zona gris” de la actividad- que trata de perseguir o distinguir, mediante un sistema de certificaciones de calidad, aquéllas que operan de forma lícita, y aquéllas que ejercen determinados abusos sobre los trabajadores/as utilizando tretas legales y empresas pantalla para ello.

2.4 El improbable marco regulatorio de las agencias de trabajo temporal

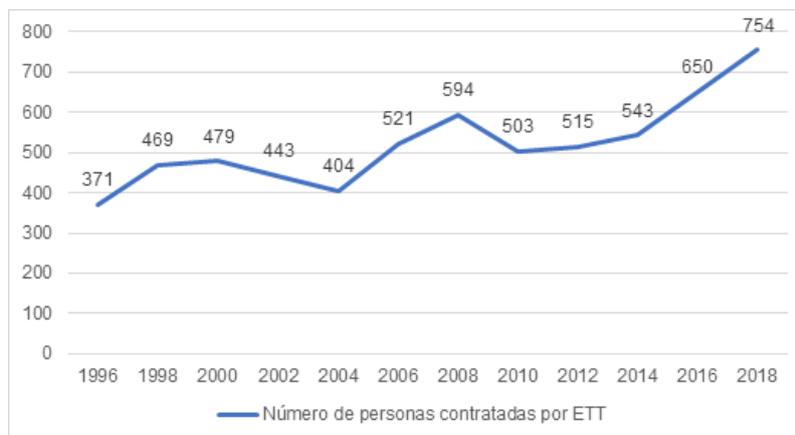
El sector de las ETTs en Países Bajos

Adecco, Tempo Team, Randstad... las oficinas de las grandes ETTs están presentes en todas las ciudades holandesa, a menudo muy bien localizadas, como en La Haya, puesto que la sede central de Randstad se encuentra a tan sólo unos metros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El sector de la ETTs está muy presente en la economía holandesas, de la cual es uno de los resortes básicos (Webbink, 2015). En los Países Bajos se institucionaliza el recurso al trabajo temporal al poco de terminar la Segunda Guerra Mundial, cuando los servicios públicos de empleo no son capaces de satisfacer la demanda de trabajo flexible, emerge una industria que sabe responder a la emergente necesidad de empresas. Se inventan disposiciones jurídicas - como el trabajo a demanda y el trabajo a través de ETTs - que, al no reconocer la relación laboral sino como relación mercantil, escapan de la rigidez del derecho laboral holandés de ese momento. Sin embargo, el aumento de estos contratos y la desprotección que conlleva para los y las trabajadoras que se encuentran de facto excluidos del sistema de seguridad social, urge una regulación. Sindicatos y patronales se sentaron en la mesa para

llegar a un pacto que revolucionaría el uso del trabajo flexible en el país: por el mismo, se permitieron las innovaciones jurídicas mencionadas, pero tipificándolas como relación laboral, para que los trabajadores “atípicos” pudieran disfrutar de los mismos derechos que los trabajadores “típicos” (Wilthagen, 1998).

El número de empresas de trabajo temporal ha aumentado desde la liberalización del sector en 1999. De forma que, mientras en 1999 las ETTs contrataron a 306 mil personas (cifra que incluye tanto las propias plantillas de las ETTs como los trabajadores/as puestos a disposición de empresas usuarias), en 2018 son 754 mil personas. Lo que en total constituye un 8,1% del total del mercado del empleo holandés. Este desarrollo se explica en parte por la ausencia de obstáculos para el emprendimiento en este sector. Se trata de un negocio que no exige grandes inversiones como inmobiliario y maquinaria: un portátil, un teléfono y una inscripción en la Cámara de Comercio bastan para constituir una empresa de trabajo temporal. La liberalización del sector se inscribió en una nueva mesa de negociación en la que se revivieron las discusiones habidas setenta años antes. El sindicato condicionó su liberalización a reconocer la laboralidad de las relaciones laborales; algo que las empresas de trabajo temporal habían podido negar para escapar de las regulaciones del derecho laboral. Teóricamente, a partir de ese momento empieza a existir una igualdad de trato entre el trabajador contratado por una ETT y el trabajador directo, pero existen muchas posibilidades de derivas y de no aplicación del derecho laboral común en los convenios colectivos, por lo que en la realidad puede haber diferencias significativas.

Gráfico 6 Evolución de personas contratadas por ETTs en Países Bajos, en miles.



Relaciones laborales y negociación colectiva en el sector del trabajo temporal

Heredado de la inmediata posguerra, el sistema de relaciones laborales se caracteriza por el pacto de los denominados interlocutores sociales. Su marco institucional, el tripartito Consejo Socio Económico y la bipartita Fundación de Trabajo, apenas han cambiado desde su fundación. Conocido como modelo *pólder*, este modo de funcionamiento hunde sus raíces en el famoso **Acuerdo de Wassenaar**, que marca el intervencionismo de los agentes sociales en la política económica nacional, y, en consecuencia, un cierto retraimiento del estado en las políticas salariales y laborales. Desde aquel momento, la legislación laboral no regula mucho más que unos mínimos estándares en cuanto al salario mínimo y los días de vacaciones, lo demás está sujeto a negociación y se plasma en convenios colectivos que reflejan cada vez la coyuntura económica. Hoy, el 80% de la población trabajadora sigue cubierta por dichos convenios colectivos (De Beer & Keune, 2017; Van Hoof, 2007). Una cifra que, además, desde 1970 no ha cambiado mucho, sobre todo gracias a una fórmula que de manera

semiautomática declara los convenios colectivos firmados en cada sector productivo de eficacia general (Boonstra, 2015).

Sin embargo, la reestructuración productiva (liofilización productiva, estrategias de externalización y subcontrata en cascada, fragmentación de los procesos productivos,...) y la individualización de las relaciones laborales han conseguido desestabilizar el modelo de relaciones laborales holandés y, particularmente, el carácter pactista del sindicalismo. En el sistema pólder, el sindicalismo renuncia a su actividad en los centros de trabajo a cambio de ser reconocido como interlocutor legítimo (De Beer y Keune, 2017). Hoy día, el pactismo favorece las posiciones políticas patronales y está conllevando una desafiliación masiva de los trabajadores/as. La mayor parte de los sindicatos están reunidos en la Confederación Nacional de Sindicatos (*Federatie Nederlandse Vakbonden, FNV*) que cuenta con no más de 1.014.100 afiliados. Para revertir esta tendencia, los sindicatos, no sin tensiones internas, han apostado por estrategias más beligerantes que consisten en un retorno a los centros de trabajo y que de facto rompen con la filosofía del pactismo de posguerra.

Frente a esta situación de crisis estratégica sindical, las asociaciones empresariales al contrario han conseguido mantener su capacidad de movilización. La organización empresarial más importante es la Confederación de Industria y Empresariado Neerlandesa (*Verbond van Nederlandse Ondernemingen – Nederlands Christelijk Werkgeversverbod, VNO-NCW*). Dentro de esta confederación encontramos federaciones sectoriales. Si tomamos en consideración el sector del trabajo temporal, encontramos en primer lugar la federación ABU (*Algemene Bond Uitzendondernemingen*), que representa los intereses de las grandes empresas. Por su parte, las PYMES están representadas en la federación MKB (*Midden- en Kleinbedrijf*), de la que forma parte la NBBU (*Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen*), la asociación empresarial para las pequeñas y medianas empresas de trabajo temporal.

En cuanto a las condiciones de empleo y de trabajo de los trabajadores/as de las ETTs, el marco jurídico estipula que el sindicato FNV negocia los convenios colectivos según el tamaño de la empresa, bien sea con la ABU (grandes empresas) o con la NBBU (pymes del sector). De modo que para aquellos que trabajan a través de una empresa de trabajo temporal no se aplica el convenio colectivo del sector de la empresa usuaria sino en el convenio del sector de las ETTs, y este también es diferente en función de la asociación empresarial en el que se encuentre su empresa. Hasta hace unos meses, esta diferenciación por tamaño daba lugar a una suerte de jerarquía entre convenios, según la cual las empresas más grandes que trabajan con empresas de sectores de más alto valor añadido están en ABU y el resto, las que ofrecen peores condiciones, están en NBBU, aún cuando en muchos casos estas últimas empresas están relacionadas organizativa o comercialmente con las primeras, o tienen relaciones de dependencia. Pero con la fusión de los convenios colectivos de la ABU y NBBU la doble escala de condiciones de trabajo terminó en 2020.

Dentro del convenio colectivo se ha negociado una contratación que consiste en fases, que es una suerte de prima por antigüedad que da acceso a derechos sociales y laborales. En la fase A existe la posibilidad de incorporar una cláusula (*uitzendbeding*), que permite una gestión altamente flexible del personal y en la que el trabajador sólo tiene la obligación de acudir puntualmente al ser llamado, carece en contrapartida de la capacidad de autoorganizarse. Además, solo será remunerado por un salario correspondiente a las horas que trabaja. Después de 78 semanas ininterrumpidas de trabajo, el trabajador puede pasar a una fase B, donde la remuneración se desconecta de la carga efectiva de trabajo. La tabla siguiente resume las principales características de cada fase. Dicho esto, en el trabajo de terreno hemos identificado distintas estrategias que emplean las agencias de trabajo temporal para

evitar los cambios de fase y evitar los costes adicionales que éstos conllevan. Por ejemplo, la interrupción pactada de la relación laboral por un período de seis meses hace volver a contar las 78 semanas desde cero, así como el préstamo de mano de obra entre agencias, práctica muy común, aunque éstas pertenezcan al mismo conglomerado empresarial. Con estas prácticas, las empresas, como en el juego del gato y el ratón, buscan superar siempre los límites de la legalidad, tal y como daremos cuenta en la siguiente sección.

Tabla 2 Tipología y fases de la contratación según convenio colectivo

Fase A	Fase B	Fase C
Las primeras 78 semanas, para la ETT, independientemente de la empresa usuaria. La ETT sólo remunera las horas trabajadas. Existe la posibilidad, tanto por parte del trabajador como de la ETT, de extinguir el contrato con efecto inmediato. La ETT debe avisar al trabajador con 7 días de antelación, pero como los contratos se renuevan semanalmente, cuando se inicia el contrato la empresa avisa de su finalización. Si el contrato se interrumpe temporalmente, las semanas se acumulan, pero si pasan 3 meses entre un contrato y otro, éste vuelve a contar desde cero, por lo que muchas ETTs envían a los trabajadores/as a España y los llaman de nuevo pasado ese período	Después de 78 semanas trabajadas (sin interrupción de seis meses), el trabajador y la ETT firman un contrato temporal (por un máximo de seis en esta fase) en el que el trabajador tiene derecho a una remuneración garantizada de 35 horas, aunque no haya trabajado. La empresa o el trabajador deben avisar con 15 días de antelación para rescindir el contrato sin penalización.	Después de 4 años (sin interrupción de seis meses) el contrato entre el trabajador y la ETT adquiere carácter indefinido.

Abusos en el sector del trabajo temporal

Ante la fuerte demanda de trabajo descualificado en sectores como la logística, la construcción, el sector agroalimentario y los servicios en general, las empresas de trabajo temporal han aprovechado el nuevo espacio comunitario europeo para lucrarse con un nuevo tipo de negocio: el negocio del trabajador inmigrante que aporta cantidad de trabajo a bajo coste y debe ser alojado. El fenomenal desarrollo de las empresas de trabajo temporal no puede explicarse sin la mediación que éstas realizan entre la oferta de trabajo disponible en países europeos periféricos, del este y sur de Europa, y demanda de mano de obra en los citados sectores (Strockmeijer, De Beer & Davegos, 2017). Incluso, para un determinado segmento del sector de trabajo temporal el trabajador inmigrante se ha convertido en el negocio principal. La política de comunicación de dichas empresas vende su producto, el trabajador inmigrante europeo, poniendo el acento en la alta ética laboral de dichos trabajadores y en su mayor productividad, con respecto a los trabajadores autóctonos: “Tienen una alta productividad, enferman poco, son flexibles, están dispuestos a realizar horas extras y apenas se quejan²⁵”. Una simple búsqueda en Google con las palabras ETT y trabajadores migrantes nos descubre decenas de anuncios de empresas especializadas en el reclutamiento de trabajadores inmigrantes. No es un secreto que los trabajos que se ofrecen se encuentran en muchos casos al margen del mercado laboral y en condiciones no aceptables para el trabajador local. Se trata de trabajos muy rutinarios, descualificados, que se realizan en condiciones precarias y que exigen un alto grado de flexibilidad. Los medios de comunicación han dado con frecuencia estos últimos años alerta de los abusos cometidos

²⁵ <https://www.fides-bv.nl/nl/arbeidsmigranten-dienst-nemen-de-voordelen>

en el sector de las ETTs. El titular de un artículo del NRC, un medio de comunicación nacional, lo formula así: *“Cómo el trabajador estacional se convirtió en vaca lechera”*²⁶.

Debido a las innumerables denuncias de malas prácticas en el sector de las ETTs, se estableció un sistema de control basado en la autorregulación mediante una suerte de “policía” – formada por empresarios y trabajadores – que es el sistema que sirve de regulación en la actualidad. Esta policía (SNCU) se crea en 2006 y establece un sistema de certificación basado en una clasificación de las ETTs en función de su “grado de calidad” en la gestión de la mano de obra. Las carencias de este sistema son básicamente dos. En primer lugar, que no es totalmente eficaz a la hora de identificar y distinguir las ETTs que emplean malas prácticas de las que no y, en varias ocasiones la Inspección de trabajo SWZ ha tenido que intervenir en ETTs que incluso disponen de este certificado²⁷. Algo que ha provocado que en el año 2016 los sindicatos FNV y CNV decidieran retirarse del acuerdo. La conservación de este sistema de certificación bilateral o la vuelta a la aplicación de una norma de aplicación general que regule el sistema de funcionamiento es actualmente objeto de debate y negociación, pues según los agentes sociales proclives al mantenimiento del sistema actual existe, a pesar de sus limitaciones, un fuerte apoyo social a esta relativa liberalización del sector²⁸. La segunda limitación del sistema de certificación consiste en que las ETTs, especialmente las grandes, crean subcontratas y filiales que concentran las malas prácticas y los abusos, y que, tras un tiempo operando, cuando son denunciadas o dejan de estar certificadas, cierran sus puertas y son sustituidas por otras que ocupan su lugar utilizando exactamente las mismas prácticas.

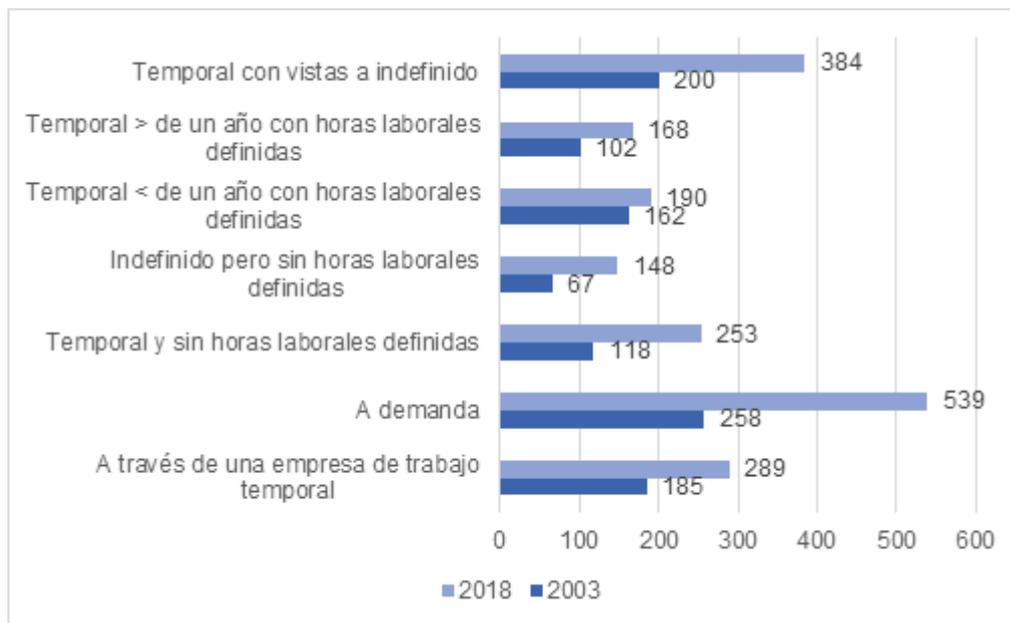
La nueva reforma laboral; ¿un freno a la contratación flexible?

Como hemos visto, el tamaño del sector de trabajo temporal en la economía holandesa es significativo para las dinámicas en el mercado laboral, pero también fuera de este sector existen modalidades contractuales que permiten una alta flexibilidad en la gestión de plantillas como, por ejemplo, el llamado **contrato de cero horas**. Si comparamos el mercado laboral holandés con el de otros países europeos, los Países Bajos lideran tanto en términos relativos el incremento exponencial de trabajo flexible sobre el conjunto de contratos de trabajo. Consultemos algunas cifras que nos ofrece la Oficina de Estadística holandesa.

²⁶ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/03/29/hoer-de-arbeidsmigranteen-melkkoe-werd-a3955114>

²⁷ En 2014 el gobierno le encomendó a Regioplan Beleidsonderzoek hacer un estudio sobre la eficacia del certificado SNA. Aunque no salieron conclusiones muy sólidas, sí se descubrió que en algunas ETTs que disponían de este certificado, la Inspección ZWS ha tenido que intervenir. El estudio es recuperable a través de <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/bl-g-546391.pdf>

²⁸ Así lo argumenta el entonces ministro de Asuntos Sociales y Empleo Ascher en una carta al parlamento el día 19 de septiembre de 2016), recuperable a través de <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2016/09/19/kamerbrief-over-vertrek-werknemersorganisaties-uit-de-stichting-sna/kamerbrief-over-vertrek-werknemersorganisaties-uit-de-stichting-sna.pdf>

Gráfico 7. Evolución en la tipología de la contratación 2003-2018


Según estos datos, el 38% de la población activa en 2019 no tuvo un contrato por tiempo indefinido. Dentro de este 38% los contratos laborales del 27% no especifican el número de horas trabajadas por jornada laboral, lo que significa que el trabajo dado viene determinado directamente por los requerimientos del proceso productivo. En estos contratos, las empresas pueden prescindir del trabajador sin que les suponga costes de despido, ya que el derecho de indemnización por despido sólo existe a partir de los dos años de servicio. Además, en contra de lo que preveía la reforma, un contrato flexible no siempre da lugar a un contrato indefinido, sino que es habitual que a un contrato flexible siga otro contrato flexible o el desempleo. En varias reformas laborales se ha intentado revertir el efecto, la más reciente a principios de 2020 que, siguiendo la línea de las anteriores, pretende incentivar la contratación indefinida frente a la contratación definida. Evidentemente los efectos de esta reforma todavía no se conocen.

2.6 Las políticas de vivienda y la penuria de alojamiento

Introducimos en este epígrafe un análisis de la evolución de las políticas de vivienda que ha conocido los Países Bajos en las últimas décadas, en la medida que, como veremos más adelante, en el análisis de nuestro estudio de caso, las agencias de trabajo temporal gestionan también el alojamiento de buena parte de los trabajadores migrantes. Hace años que el estado holandés, que era considerado uno de los más garantistas en términos de acceso al recurso de la vivienda para las poblaciones con ingresos medios/bajos, ha transformado radicalmente su política de vivienda. Hoy, buena parte de los sectores más desfavorecidos, y entre ellos los trabajadores extranjeros, se encuentra sometido a una penuria organizada de vivienda accesible que los convierte en un negocio muy rentable para agencias de trabajo temporal, empresas de *housing*, agencias inmobiliarias, promotoras así como pequeños propietarios.

La liberalización del mercado de la vivienda desde 1990

La política de vivienda en Holanda, y también la política de vivienda social, ha conocido cambios muy sustanciales en los últimos decenios. Hasta 1989, los ayuntamientos neerlandeses ejecutaban políticas muy activas de suelo, que consistían en adquirir los terrenos, urbanizarlos, y vender los solares resultantes a las promotoras de edificación. Durante décadas, los ayuntamientos dominaron así el mercado del suelo urbanizable, puesto que ofertaban casi todo el suelo edificable, tanto para suelo destinado a la industria y a las oficinas como para la vivienda (Munoz Gielen, 2009). Sobre buena parte de estos solares edificables, las corporaciones de vivienda, que eran promotoras de vivienda social sin ánimo de lucro, y las empresas locales municipales de vivienda edificaban vivienda social. Hasta un 70% de la vivienda edificada en Holanda hasta principios de la década de los noventa era vivienda social, que era financiada por el estado central a través de subvenciones a las corporaciones y empresas municipales. Holanda ha sido durante mucho tiempo un ejemplo en la gestión y la planificación del acceso a la vivienda para los sectores con ingresos medios/bajos, puesto que a comienzos de los noventa, el 40% de todo el parque de vivienda era de alquiler social (Ministerio Vrom, 2007), con un alquiler limitado a 710 euros en 2011 en las viviendas propiedad de las corporaciones, y algo superior en el parque privado de vivienda social. Cabe señalar este dato como una de las particularidades históricas del ejemplo holandés: aunque provengan del sector privado, las viviendas del sector social no son accesibles a las familias con recursos superiores a 43.000 euros. Desde entonces, el porcentaje de vivienda de alquiler social ha descendido drásticamente (33% en 2006, inferior al 20% hoy).

Esta transformación se explica por una renovación profunda del sistema social holandés en una fase brutalmente liberalizadora. Por una parte, se demuelen total o parcialmente los barrios sociales construidos en la posguerra (225.000 viviendas entre 2000 y 2010) y se reforman 150.000 viviendas para conseguir 75.000 más grandes (Aparicio y Alonso, 2010). Como ya se había practicado en la Gran Bretaña thatcheriana, la mayor parte de las viviendas construidas o renovadas se ponen a la venta, reduciéndose así de manera muy sustancial el porcentaje de vivienda social.

Por otro lado, las corporaciones y empresas públicas municipales son privatizadas, a partir de la década de los noventa, por lo que el estado y los ayuntamientos ceden la planificación y gestión del suelo a la iniciativa privada. Se pasa así en dos décadas de una producción media anual de 70% de viviendas sociales y 30% de libre mercado, a una situación inversa: más del 70% de la producción anual de viviendas son de libre mercado.

Al tiempo, ha habido un cambio en los subsidios públicos, se ha pasado de subsidiar la urbanización y promoción de vivienda de alquiler social, a subsidiar a los arrendatarios con bajos ingresos y a los compradores de primera vivienda.

Como consecuencia de la caída de la construcción de viviendas sociales –pero también de viviendas de libre mercado–, en los últimos años ha aumentado la demanda de vivienda no satisfecha, lo que quiere decir que una parte sustancial de la población desea o necesita mudarse, pero no tiene los medios económicos para hacerlo. Bien porque, aunque teóricamente tenga derecho a una vivienda social, el parque existente de vivienda social está completamente saturado, o bien porque, al tener recursos superiores al límite establecido para acceder a dicho parque, las clases medias no tienen capacidad económica real para pagar una vivienda en el mercado libre (Munoz Gielen, 2009).

Para paliar estos problemas, se ha puesto en marcha en la última década una ley de liberalización de suelo que está permitiendo al mercado elegir más libremente donde construir.

Un incremento de la demanda de vivienda no satisfecha que afecta particularmente a los sectores sociales más desfavorecidos

Por lo que precede, se puede afirmar que el acceso a una vivienda es una auténtica carrera de obstáculos, y no solo para el inmigrante, sino también para las clases medias autóctonas. Porque el número de habitantes de los Países Bajos ha crecido mucho las últimas décadas, un millón y medio más que hace veinte años, según las cifras oficiales y sin contar con esos dos millones de trabajadores inmigrantes que no aparecen en las estadísticas oficiales. Asimismo, la evolución de los modos de vida como, por ejemplo, el aumento de hogares unipersonales, satura aún más el mercado inmobiliario, que se ha convertido en un auténtico negocio. Dentro del mercado de vivienda holandés hay que distinguir entre las distintas vías de acceso a este recurso: la compraventa privada de viviendas, el alquiler privado y el alquiler social. La agencia inmobiliaria, conocido en holandés como *makelaar*, es un actor clave en la compraventa de viviendas, así como en el alquiler de mercado libre. La destrucción de vivienda social, en términos absolutos, ha provocado una carestía generalizada que ha provocado un aumento significativo de los precios de alquiler. Y como el estado apenas interviene, los arrendadores, a través de dichas agencias, pueden alquilar sus casas o, más lucrativo aún, sus habitaciones, por precios exorbitantes, muy encima de su valor real.

Para las familias o personas de rentas bajas existe la opción de alquiler social, cuya gestión está en las manos de las corporaciones, que poseen no menos de 2,2 millones de viviendas. La posibilidad de acceder a una vivienda social está condicionada a los ingresos anuales de la familia; anualmente las cooperaciones están obligadas a adjudicar el 80% de las viviendas disponibles por un precio de €720,42 a familias con ingresos inferiores a €39.055. Para poder inscribirse en el registro de la corporación, es preciso estar censado en el ayuntamiento. Sin embargo, las listas de espera pueden durar hasta 20 años, según las ciudades. Además, para familias o personas de baja renta que alquilan una casa, no una habitación, el estado ofrece una compensación (*huurtoeslag*), que puede llegar hasta un importe de €368 para alquileres inferiores a € 737,14, y sólo para aquellas familias o personas con ingresos debajo de un determinado umbral (respectivamente €22.700 o €30.825).

La vivienda es, por todo cuanto precede, uno de los problemas más graves a que se tienen que enfrentar los trabajadores inmigrantes. Este problema tampoco es nuevo: la antes mencionada comisión parlamentaria ya concluyó hace casi diez años que la problemática más urgente por resolver era la del alojamiento. La situación era, y sigue siendo, que muchas de las empresas de trabajo temporales ofrecen, a la vez del trabajo, el alojamiento, en parques recreativos como los infames Droomgaard en Kaatsheuvel, Turnhout y tantos otros; en residencias colectivas (cuarteles, hospitales en desuso, granjas...) rehabilitados para acoger el mayor número de trabajadores; o incluso en comercios en los bajos de edificios que se destinan ahora a otros usos. Recientemente la tendencia que hemos podido observar es la construcción de grandes “labor hotels”, a menudo módulos de materiales prefabricados que se superponen: se trata de grandes conjuntos, separados por altas vallas de alambre de espino, que ofrecen habitaciones a trabajadores, ubicadas a poca distancia de centros de trabajo. Sea cual sea la modalidad, el alojamiento está en todos los casos supeditado al contrato de trabajo que une al trabajador con la agencia de trabajo temporal, lo que sitúa a aquel en una relación de dependencia casi total con su empresa de pertenencia, como veremos más adelante.

2.7 Las regulaciones del sistema sanitario

También el sistema sanitario conoció en el año de 2006 una profunda reforma justificada para reducir las altas listas de espera, así como el gasto público. Una reforma que afectará, de manera decisiva como veremos, al acceso a los servicios de salud del trabajador emigrante itinerante objeto de nuestro estudio.

Con esa reforma, el sistema sanitario, hijo de la posguerra, fue reemplazado por otro con un enfoque mucho más mercantilista. Desde entonces cada persona que vive o trabaja en los Países Bajos, sea de nacionalidad holandesa o no, está obligada a tener un seguro médico que como mínimo debe cubrir un paquete básico de salud. La responsabilidad de tener este seguro médico recae sobre cada ciudadano y la omisión de dicha responsabilidad puede resultar en una multa de €402,24. El ciudadano puede elegir libremente la compañía aseguradora con la que quiere cerrar un contrato, como si de un auténtico mercado se tratara. Éstas, a su vez, tienen la obligación de aceptar la solicitud de cualquier ciudadano del paquete básico, independientemente de su estado de salud, edad o nacionalidad. Anualmente el gobierno holandés decide qué servicios son incluidos en este paquete, así como sus precios. Dentro de estos marcos establecidos por el gobierno, las compañías aseguradoras pueden negociar quién provee estos servicios. De ahí que se hable de un sistema basado en la competencia regulada. Además, las empresas aseguradas ofrecen paquetes adicionales que cubren aquello que no es incluido en el paquete básico (piénsese en servicios dentales o fisioterapéuticos) que para el ciudadano son optativos y que forman parte de un espacio donde el estado ya no interviene.

En la actualidad, el sistema sanitario se financia por los ingresos de los seguros privados más una contribución propia que pagan los ciudadanos al hacer uso de los servicios de salud. Hay una contribución mínima que el ciudadano tiene que pagar por los servicios ofrecidos (excluido el servicio de atención primaria), y que en el año 2020 es de €385. Las compañías aseguradoras ofrecen la posibilidad de aumentar esta contribución a cambio de un descuento de la prima mensual, y cuanto más elevada es la contribución propia, más descuento se consigue en la prima mensual. Para los ciudadanos con bajas rentas existe la posibilidad de pedir una compensación a cargo del estado. En 2020 la cantidad de la compensación máxima será para quienes ganan menos de 21.000 anualmente de €104,00, mientras que la compensación mínima es de €4 para los que ganan 30.000. Esta compensación se solicita a través de Hacienda.

El trabajador inmigrante tiene, como los propios trabajadores neerlandeses, la obligación de contratar un seguro médico privado. Sin embargo, al tratarse de un sistema complejo y no disponer de informaciones fiables sobre su funcionamiento, el seguro no opera con efectividad en caso de necesidad de acceder al sistema de salud. A esto se suma que, mientras no esté inscrito en el ayuntamiento, el trabajador resulta ilocalizable para la autoridad competente para su información, por ejemplo, sobre la lista de médicos conveniados, es decir, cubiertos por su seguro. Por otra parte, al no estar inscritos, tampoco tienen los trabajadores acceso a las ayudas estatales y locales destinadas a las poblaciones con bajos recursos.

Además, se da la circunstancia que muchas empresas optan por seguros médicos colectivos. Esto es posible porque existen compañías de seguro de baja calidad que están especializadas en seguros médicos colectivos para trabajadores migrantes. Como se trata de una evidente reducción de derechos, la empresa necesita la autorización del trabajador para gestionar en su nombre el seguro médico. Para este servicio está permitido que la empresa retenga un importe en la nómina del trabajador. Lo que se ha visto en la práctica es que, aparte de la vivienda, también el seguro se ha

convertido en un nuevo espacio de negocio para las ETTs. En el año 2014, el sindicato CNV denunció una sistemática malversación por parte de determinadas empresas de trabajo temporal, incluso algunas afiliadas al convenio ABU y al de NBBU. Por un lado, las empresas se apropiaban de los descuentos que suponen los seguros colectivos, en vez de transferirlos a los trabajadores. Además, retuvieron el descuento en la prima mensual que implicaba la opción de una contribución propia voluntaria máxima. Todo ello sin que obviamente los trabajadores tuvieran conocimiento. De todas maneras, el hecho de que muchos de los trabajadores migrantes tengan contratos de tipo fase A supone que cualquier impedimento laboral implica una ruptura unilateral de la relación laboral y con ella del seguro médico privado.

Epílogo a la Parte I

En conclusión a esta primera parte, y como avanzábamos, cabe subrayar que, si bien el trabajador polaco, por su antigüedad y número, es el paradigma de trabajador flexible y sin derechos, las empresas de trabajo temporal han ampliado su radio de actuación a otros países del este y sur de Europa donde se encuentran contingentes importantes de trabajadores y trabajadoras en el paro dispuestos a intentarlo en otros países. De resultados de la mejora de la economía polaca en la última década, Polonia fue el único país europeo que no padeció la crisis de 2009, y a consecuencia de los continuos incrementos salariales (por ejemplo, el salario mínimo ha sido incrementado en un 20% el último año, se encuentra hoy en 600 euros con una perspectiva de llegar a 924 euros en 2024, según informaciones de la prensa nacional), hoy resulta menos interesante para muchos trabajadores polacos ir a trabajar a Holanda, por lo que la ampliación de mercados de trabajadores viene a compensar esta carencia.

El colectivo de nacionalidad española viene así a ocupar el lugar dejado vacante por aquellos en un nuevo marco regulatorio adaptado a sus circunstancias, cuando paradójicamente la tasa de desempleo entre la población autóctona de origen migrante es muy elevada. Se puede por tanto afirmar que, en la división del trabajo a escala europea, se vienen constituyendo zonas periféricas en los países centrales, sometidas a una suerte de desregulación regulada, en que los trabajadores provenientes del sur y el este de Europa se encuentran sometidos a unas relaciones de explotación muy intensas por parte de empresas que han sabido ocupar el vacío creado por el retraimiento de la acción estatal en sectores tan sensibles como la migración intracomunitaria, las relaciones laborales, la vivienda y el sistema de salud. Se generan así nuevos perfiles de migrantes que corresponden a formas específicas de explotación laboral. Es lo que trataremos de desarrollar en las páginas que siguen.

PARTE 2 TRABAJADORAS Y TRABAJADORES ESPAÑOLES EN HOLANDA

Introducción: datos en bruto de las y los españoles Emigrantes en Holanda

¿Cuántos son? No hay una cifra oficial, pero estimamos que unos 50.000

La primera certeza que podemos aportar, no es mucho, después de varios meses analizando la información relativa -en el plano español, europeo y holandés- a los residentes españoles en Holanda, es que no hay ninguna estadística pública, ningún dato preciso, ninguna institución²⁹, ni en España ni en Holanda, que ofrezca una cifra real de la cantidad actual de personas de nacionalidad española en Países Bajos.

El censo de personas de nacionalidad española residentes en el extranjero arrojaba, para 2017, una cifra de 28.250. Pero el problema de este registro es que hay un número indeterminado de personas que no se inscriben en dicho censo, pues realmente es un trámite que no les reporta prácticamente ninguna ventaja y sí algunos inconvenientes (como perder el derecho a asistencia sanitaria mediante la tarjeta europea o tener que dejar de estar empadronados en sus ciudades de origen, perdiendo con ello otros derechos, como el de votar).

Los datos del padrón de los ayuntamientos de Países Bajos (BRP –Basisregistratie Personen-) señalan que en 2019 había **29.019** personas de nacionalidad española no nacidos en Holanda. Pero el sesgo del que adolece esta cifra es que sólo hace público el dato de los ciudadanos residentes. Muchos trabajadores españoles se registran en los ayuntamientos como no residentes al no disponer de una residencia legalmente reconocida, bien por residir en campings y colonias vacacionales que no están reconocidos como viviendas bien por residir en viviendas, en régimen de alquiler, cuyo número de miembros excede el número de personas que pueden estar registradas en las mismas. Y al registro de los no residentes sólo pueden acceder determinadas instituciones con una exigente autorización.

Los emigrantes españoles que no disponen de una dirección postal del censo de viviendas, se registran presencialmente en los ayuntamientos como no residentes –para lo cual deben declarar que no van a estar en el país más de cuatro meses- para obtener el número de BSN (número de la Seguridad Social) que necesitan para poder emplearse en cualquier empresa. Para ello indican como dirección postal para el envío de comunicaciones, la de la empresa con la que van a contratarse o de la empresa de trabajo temporal con la que tienen un contrato de libre disposición. No obstante, si bien hemos solicitado formalmente a la oficina de la Seguridad Social Holandesa información acerca de la cantidad de españoles que disponen a día de hoy del código BSN nos han contestado que no existen datos desagregados al respecto. El sesgo que tendría esta cifra, en el caso de que existiera y se pudiera acceder a ella, es que no sabríamos cuántos de esos registros corresponden a trabajadores que ya no están en el país, o que vienen y van, cuya cantidad, sabemos, también es significativa.

Otro tipo de posibles fuentes de información documental, como la Encuesta de Población Activa holandesa, que podría ser un buen punto de referencia para hacer una estimación del conjunto de población a partir del porcentaje de entrevistados que declaran ser españoles, tiene la limitación de que, en las últimas ediciones, no desagrega por país de origen cuando aporta la cifra de residentes extranjeros provenientes de la Unión Europea. Ello, según explica dicha encuesta, con objeto de

²⁹ Hemos contactado con el CBS (Instituto Nacional de Estadística Holandés); el Ministerio de Empleo y Asuntos Sociales; el Ministerio de Interior, la Oficina de la Seguridad Social (UWV); las administraciones provinciales; los ayuntamientos de Tilburg, Breda y Waalwijk. Todas las instituciones dicen ser conscientes del problema -hasta en algunos documentos oficiales - y se han propuesto diversas soluciones, pero poco exitosas, como veremos, hasta el momento.

incrementar el grado de privacidad de los encuestados al tratarse, en casos determinados, de grupos muy reducidos.

Hay, no obstante, algunos datos objetivos que muestran, si no el tamaño real, sí la intensidad de su crecimiento. El Instituto de Estadística Holandés (CBS) señala, por ejemplo, que en el año 2019 se habían realizado nada menos que 32.776 contratos a personas de nacionalidad española, cuando en el año 2007 eran sólo 16.448. El ya mencionado padrón holandés (BRP) muestra que en el año 2000 eran 17.208; en 2007 habían bajado a 16.870; y en 2019 sumaban esos 29.019 que señalábamos. En el caso de la estadística de entrada y salida de extranjeros del Instituto de Estadística (CBS) se indica que, mientras en el año 2000 el número neto entradas-salidas era de +1.290; en 2007 este saldo era de +2.177; pero en el año 2017 se había multiplicado por cuatro: +8.000. El servicio estadístico de la Oficina de la Seguridad Social (UWV), que registra datos de toda la población asalariada, muestra igualmente que en 2017 hay registrados 11.900 trabajadores españoles ocupados y cotizantes (con un contrato de trabajo propio), mientras en 2010 eran sólo 6.700.

De modo que sabemos que entre 2007 y 2017 el número de emigrantes españoles en Holanda se ha multiplicado casi por tres y que hay un alto porcentaje de población flotante (entre un 30% y un 40%) que no está contabilizada en las estadísticas oficiales. De forma que estimamos que los españoles residentes en el país pueden ser, como mínimo, **50.000 personas**.

La colonia de españoles/as como cuarto colectivo de inmigrantes laborales en Holanda

Un claro indicador de la creciente presencia de migrantes laborales españoles en Holanda es que actualmente es uno de los cuatro colectivos de extranjeros que han entrado a formar parte de la Nueva Encuesta de Emigrantes del LISS panel (Base de Datos del instituto para la Medición y Experimentación en Ciencias Sociales holandés), que sustituye a la antigua Encuesta de Inmigrantes elaborada hasta 2012 y que se concentraba en la población turca, marroquí, rumana, polaca y china. La nueva encuesta, realizada en cuatro olas entre 2013 y 2018, reduce el panel a cuatro colectivos, incluyendo por vez primera a los españoles, además de polacos, turcos y rumanos³⁰. [En el Anexo IV se aportan los principales resultados de dicha encuesta con respecto de los inmigrantes españoles].

El equipo de investigadores que llevó a cabo esta encuesta publicó en 2016 un estudio editado por el Centro de Investigaciones Sociológicas Holandés (Sociaal en Cultureel Planbureau) específicamente centrado en los Nuevos Inmigrantes Españoles en Holanda. Estudio en el que se señala que los nuevos 40.000 españoles registrados en el país a partir de 2008 suponían el fenómeno migratorio más relevante tras la crisis, conformando un colectivo del que no se sabía prácticamente nada respecto de los motivos de la migración, sus condiciones de vida y trabajo, su integración social y sus intenciones³¹.

El perfil sociodemográfico de las y los trabajadores españoles en la logística holandesa

La articulación de un trabajo de tipo cuantitativo con otro etnográfico cualitativo nos ha permitido identificar una serie de perfiles típicos de trabajadores que se encuentran en la logística holandesa y,

³⁰ Lubbers, M., Gijsberts, M., Fleischmann, F., & Maliepaard, M. (2018). *The New Immigrant Survey – The Netherlands (NIS2NL)*. A four wave panel study. NWO-Middengroot, file number 420-004. DANS/EASY archive.

³¹ Lubbers, M., Gijsberts, M., Fleischmann, F., & Maliepaard, M.; Schmeets, H. (2016): *Nieuwe Spaanse migranten in Nederland*, Sociaal en Cultureel Planbureau.

a la vez, plantear la hipótesis de un posible **proceso de desclasamiento** severo sufrido por estos trabajadores y por sus familias, a resultas de la crisis y, según las regiones de origen, del proceso de vaciamiento de las capacidades productivas de algunos territorios desde los años 80 del siglo XX.

La primera causa de la migración identificada es el resultado de un proceso de expulsión de los mercados de trabajo de las regiones de origen. Se trata de trabajadores desempleados y/o empleados pobres que tienen, en su gran mayoría, cualificaciones y/o experiencia laboral, pero que se ven obligados a migrar porque, bien no tienen empleo o bien -esto nos ha sorprendido- el empleo que tenían no les permitía hacer frente a sus necesidades cotidianas. [Ver tablas 2-5 del Anexo IV].

No obstante, en muchos casos, el detonante que ha provocado la salida del país para estas personas ha sido lo que podemos llamar una **ruptura biográfica**. Un suceso personal que, en un contexto de crisis del empleo, deviene traumático e insoportable: la muerte de un progenitor que deja al padre o a la madre solo, con pocos recursos, frente al pago de una hipoteca, ante lo cual el hijo o la hija devienen una carga; la crisis de una empresa familiar; una separación tras el abandono del domicilio paterno y la imposibilidad subsiguiente de hacerse cargo del pago de un alquiler; un conflicto familiar.... Sospechamos que esta circunstancia puede tener que ver con la particular importancia que han tenido las redes familiares y los vínculos afectivos para amortiguar los efectos de la crisis en los colectivos más afectados en nuestro país.

Algunas de las personas encontradas tienen diploma universitario, y llegan a Holanda con la intención, tras un periodo inicial de adaptación, de retomar los estudios. Otros simplemente tratan de escapar de una precariedad social muy dura: algunos han padecido desahucios, el padre o la madre viven de la asistencia social y de pequeños trabajos informales, y ellos no han podido encontrar sino empleos de muy baja calidad para los que estaban sobre cualificados. Así que la mayor parte de trabajadores jóvenes encontrados provienen de las clases medias y trabajadoras que han sufrido de manera directa los efectos de la crisis. **Tal y como se observa en el Gráfico 5 del Anexo IV.**

También encontramos trabajadores y trabajadoras de más de cuarenta años, que nos dicen poder por fin demostrar que sirven para el trabajo, que no son carne de paro y que saben hacer algo más que limpiar o malvivir en economías de subsistencia, por lo que viven su experiencia de manera ambivalente: no esconden en sus relatos algunas violencias padecidas, pero dicen sentirse satisfechos de poder demostrar que pueden ser autosuficiente laboralmente. En general, las biografías han sido analizadas desde la entrada en el mercado de trabajo, y las articulamos al análisis de las trayectorias familiares y residenciales respectivas.

Los perfiles de proyectos migratorios identificados son igualmente bastante heterogéneos. Hay quien usa el trabajo en la logística como un trabajo estacional, se trata de personas que construyen una relación privilegiada con tal o cual agencia de colocación y realizan una o dos estancias al año durante la *high season*. Se trata de trabajadores que no tienen cargas familiares, y que combinan el trabajo en Holanda con estudios en España o con otro tipo de proyecto personal (viajes, etc.). Sin embargo, algunos análisis de etnocontabilidad que hemos realizado en algunas personas que responden a este perfil demuestran que las capacidades de ahorro no son muy grandes, por lo que dicho tipo de estrategia no puede ser sino coyuntural y no permite la proyección en modelos biográficos de vida algo más estructurados.

La mayor parte de trabajadores, como se observa en las tablas del Anexo V, sin embargo, **marcha con un proyecto de instalación a medio y largo plazo**. Interrogamos aquí la tensión entre las expectativas y la ausencia de infraestructuras de acogida, en particular vivienda, y las estrategias desplegadas por

los trabajadores para hacer frente a los problemas que van surgiendo. Las entrevistas en profundidad han permitido identificar los factores que permiten una instalación exitosa, pero también hemos podido medir, relativamente, cuántos trabajadores que venían con la intención de instalarse de forma estable en Holanda han sido nuevamente expulsados al país de origen. La adaptación progresiva a un principio de realidad bastante hostil va produciendo subjetividades específicas que en realidad son muy frágiles.

Paco, un navarro de 38 años con bastante experiencia como *flex* en el país, nos daba algunas claves de ello: “La gente llega a veces muy perdida en la vida, de repente llegan a una comunidad en la que comparten algo, una cosa más ridícula como estar encerrados, pues aquí pasa lo mismo. Que se acaba construyendo un submundo” [006.2]. Un submundo en el que todo está atravesado por la condición laboral y la gestión de la ETT y en la que los códigos y conductas se adaptan a esta situación cotidiana que lo atraviesa todo en muy poco tiempo. Naturalizando o ampliando los límites de lo que se considera “normal” en un ámbito residencial y laboral. Las dimensiones tiempo y espacio se adaptan a la situación y operan en el marco de salvar el día a día y avanzar hacia el alcance de los objetivos que cada uno o una se ha fijado. Trabajar bien, salir del camping y lograr una estancia mejor, ahorrar, lograr entrar en una mejor ETT o empresa, que te den más horas, librar el fin de semana, una mejor bici, o al menos una bici, calefacción en la habitación, un mejor compañero, inscribirme en el ayuntamiento, ir al médico... Como en cualquier proyecto migratorio todas las micro necesidades tanto subjetivas como objetivas a las que se enfrentan diariamente requieren en su conjunto una gran estabilidad mental y emocional para ir abordándolas pese a las adversidades: “Claro porque evalúas todo así, ya te lo dije [por teléfono], en plazos muy cortos”.

Ésta, de hecho, es una de las conclusiones principales de la investigación: **la incoherencia o desarticulación entre las estrategias empresariales de reclutamiento y gestión de la mano de obra en Holanda y las expectativas de los emigrantes españoles**. Las primeras más bien ofrecen, como así lo han constatado repetidamente en las entrevistas realizadas a reclutadoras en España, “experiencias laborales” de corta duración, pensadas para “aves de paso” que puntualmente necesitan emplearse en actividades relativamente descualificadas, pero bien remuneradas en relación al mercado de trabajo español, y que aportan experiencia y un perfil internacional a estos trabajadores. Los segundos, ante la falta de expectativas en España, ven esta oportunidad de salida del país relativamente organizada, con empleo y residencia asegurados desde España, como una vía de entrada a los mercados de trabajo estable centroeuropeos y a empleos más acordes con su cualificación que les permitan iniciar allí un proyecto de vida personal.

Por ejemplo, hemos podido encontrar algunos de los trabajadores retornados, a quienes hemos entrevistado para comprender cómo se produce el proceso de reinserción y reinstalación en sus redes familiares y sociales y en los mercados de trabajo. Y en ciertos casos, tras meses intentando encontrar una salida laboral en España, vuelven a intentarlo en Holanda, pensando que esta vez su suerte será distinta.

Capítulo 3. Reclutamiento y gestión del envío de trabajadores emigrantes españoles

3.1 Crisis y expulsión de las y los españoles

Como es sabido los mercados de trabajo y los sistemas de protección públicos se vieron seriamente afectados en Europa, particularmente en los países periféricos. La gestión de la crisis económica fue dirigida por la troika financiera conformada por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional. El plan de gestión consistió en el control de la inflación y la deuda mediante programas de austeridad y recortes en el gasto social público. Una estrategia que fue acompañada de medidas de devaluación de los derechos laborales y recortes de las protecciones sociales. Ello, junto al elevado incremento del desempleo provocó el aumento de la desigualdad y la pobreza (Degryse et al. 2013; Guillén et al. 2016; Ibáñez y López, 2013). Estas dos cuestiones, reducción del estado del bienestar y descenso de los ingresos, fomentaron el progresivo empeoramiento de las condiciones de vida para una amplia porción de las familias españolas. Aquellas que estaban en situación de exclusión o vulnerabilidad lo pasaron peor, pero también familias de clase media vieron mermados sus ingresos y sufrieron un proceso de desclasamiento social.

Es el caso del padre de Martín que, de ser un empresario con una plantilla amplia y varios medios de transporte, pasó a despedir a todo el mundo y volver a coger él mismo el camión. Su hijo prefirió emigrar a Holanda en busca de un proyecto de vida propio. También es el caso de la familia de Montse, que afirmaba que la crisis destrozó la economía familiar, resumiéndolo de forma concisa y contundente *“luego ya vino la crisis y se fue el dinero.”* (M.) O Samuel, que tras haber trabajado como contable en un bufete de abogados antes de la crisis, partió con 49 años a Holanda para encontrar trabajo como mozo de almacén por un salario tres veces superior.

Los efectos devastadores de la crisis se hicieron notar en el mercado laboral durante años. La tasa de desempleo llegó a superar el 20% en 14 Comunidades Autónomas, llegando al 36% en Andalucía, el 33% en Canarias y el 28% en Murcia en el último trimestre de 2013 (véase tablas en anexo) siendo la media en España del 25%. Solo a partir del año 2015 empezó a descender suavemente, recuperándose el empleo, pero manteniéndose hasta la fecha tasas elevadas, especialmente en algunos territorios como Andalucía y Extremadura, por encima del 20% en el último cuarto de 2019.

De modo que más que el desempleo, para estos perfiles de jóvenes trabajadores con un capital cultural y social mínimo necesario para iniciar el proyecto migratorio, la **precariedad laboral y la generalización de los trabajadores pobres** ha sido la principal causa de su decisión de dejar el país. Hemos recogido numerosos relatos de estas experiencias: *“desde la crisis porque bajaron los sueldos a todos mucho, luego la precariedad laboral en España (...) es algo normal donde la mayoría de tus horas son en negro y tienes tres o cuatro personas en una casa, tres trabajas y que no se llega a final de mes”* (Natalia). O los que nos ofrecieron Ismael, Mauricio, Jonás, Esmeralda, Tania³² o un matrimonio de recién casados

³² “trabajaba 60 y pico horas a la semana, y que no me permitía ahorrar, una cosa muy tremenda. Conocí una chica en el restaurante holandesa y demás, y de dijo mírate esto. Y luego hablé con colegas que habían ido y me han dicho. Yo sé que hay que puedes irte directamente con un contrato y puedes irte allí.

“Miré por internet, 10 minutos y apareció 60.000 millones de oferta de allí en Holanda” (Ignacio)

de Soria que aseguraban haber migrado a Holanda en busca de un trabajo con un horario “normal” que les permitiera disfrutar de fines de semana y festivos. En el trabajo que tenían como cuidadores y limpiadores en una residencia de ancianos trabajaban de lunes a lunes por un salario que rondaba los 1.000€. Muchos buscan simplemente un **“trabajo normal, ni siquiera de lo mío”**, lo que también nos ha llamado la atención como indicador significativo de la generalizada precariedad y atipicidad del empleo disponible en España: el ideal de un trabajo estable a jornada completa con salario digno y regulado que debería proporcionar un estilo de vida normalizada y estable. Lo cual se verbaliza, en muchas ocasiones, a partir de la frustración de expectativas profesionales *“yo trabajaba para empresas, varios departamentos, formaba la gente, hacía todo y cobraba 1.000 euros (...) de mi grupo de amigos, de los 11 que somos, 10 son ingenieros industriales, y están todos trabajando. O sea, cobrando 1.100 euros (...) has estudiado una carrera, no sabes lo que vas a hacer con tu vida, has estudiado para luego no tener trabajo, la desesperación”* (E006, Pedro³³). En el mismo sentido nos dirá Jorge *“yo he hecho supuestamente todo lo que nos han pedido que debían hacer, de alguna manera. Que investigues, que te desarrolles en algún sentido, para luego poder producir. Cuando ya tienes todo eso te dicen, pues ahora esto olvídalos. Ahora tienes que volver a empezar”* (E034, Jorge). En general, los y las jóvenes cualificados prefieren salir de España en busca de otras oportunidades, aunque eso suponga realizar trabajos menos cualificados y sufrir desclasamiento social, porque como argumenta Jonás *“no nos lo ponen fácil en España, o tienes un contacto bueno. Alguien que te pueda poner en un sitio, o muy jodido (...) Yo me niego a trabajar por 700 euros, que era lo que encontraba de trabajo en recursos humanos (...) Luego aquí [por Holanda], 3.100 euros, por un trabajo de subnormales, es verdad.”* (E017, Jonás)

En otros casos, a las condiciones materiales y subjetivas personales se han sumado otros motivos como, por ejemplo, el contexto percibido de malestar social tras la crisis: *“la situación en España es tan mala, que cosas que no se deberían permitir se permiten, y no se mueven los que se tienen que mover porque la situación es mala”* (E002, Andrea).

Pero, como veremos a continuación, la crisis económica de 2007 no solo dejó fuera del mercado de trabajo decente a los más jóvenes, sino que también expulsó de él a un importante colectivo de trabajadores mayores de 45 años, que es un perfil de emigrante que también hemos encontrado con frecuencia, es el caso de Samuel que se sorprendió al ser aceptado para ir a Holanda puesto que *“no lo esperaba porque precisamente yo estaba harto de mandar currículum, por mi edad, 49”*. (E023,

“Entonces me metí, y era para repartir comida en bicicleta. Entonces era una empresa que se llama Deliveroo, entonces hubo un problema muy grande en España con la empresa esa (...) Me metí y dio la casualidad me metí cuando la empresa estaba empezando en Valencia, entonces éramos 4 chicos, uno en moto y 3 en bicis. Entonces teníamos muchas horas, entonces estaba yo trabajando 12 horas en la calle, porque no había oficina ni nada. Te decían, tenemos esta zona, teníamos una aplicación en el teléfono y decía, tienes que quedarte en la zona para que te salgan los pedidos y claro, 12 horas a la intemperie esperando a que saliera algo. Y al principio no salía nada. Eran 12 horas ahí en la calle así, esperando a que saliera algo”. (Mauricio).

“estaba yo ya como dos años trabajando de fontanero de piscina, y sin contrato (...) Que lo mío eran piscinas. Si llueves te mojan, si hace calor te frías. Si hace frío te congelas”. (Jonás.)

“Yo no tenía trabajo allí, Estuve trabajando en Burger King, y luego he estado de un sitio a otro” (Eva).

“en Tenerife estuve trabajando en un supermercado sin contrato, trabajaba los fines de semana, sábado y domingo” (Tania).

³³ Cuando entrevistamos a Pedro en mayo de 2019 tenía pensado quedarse en Holanda porque cobraba 2.000 en uno de los puestos de trabajo más precarios. En nuestra siguiente visita, unos meses más tarde, había abandonado el país rumbo a Alemania.

Samuel). Lo que pone de manifiesto que “Trabajar en Holanda” ha sido una salida recurrente y relativamente accesible para muchos trabajadores españoles con ese mínimo de capital social y cultural necesario para dar el paso.

3.2 El nuevo perfil de las y los emigrantes españoles tras la crisis de 2007

En cuanto a la formación y cualificación profesional, entre nuestros entrevistados la mayor parte tiene estudios universitarios, trabajadores que compaginan su trabajo en Holanda con estudios a distancia, menos gente con grado de formación profesional y otro contingente, mucho menor, sin formación ni estudios. El nivel de conocimiento de inglés, a priori un requisito indispensable, es también variable si bien cobra sentido específico en el momento en que la estrategia es permanecer en el país el mayor tiempo posible. Ello es coherente con los datos de la mencionada encuesta a emigrantes. Tal y como se refleja en el gráfico 2 del Anexo 4, a diferencia de otros colectivos como el de polacos, la inmensa mayoría de los emigrantes españoles en Países Bajos tiene formación universitaria.

Otra variable es el origen de clase social. La práctica totalidad de las personas entrevistadas provienen de una clase media emergente en los años del “milagro económico”, rápidamente empobrecida tras la crisis de 2007, de hecho, y como se observa en el gráfico 5 del mencionado anexo, muchos de ellos, que mayoritariamente llegaron a Países Bajos entre 2012 y 2017, tenían experiencia laboral en España (sólo un 22% no había trabajado en el país -aunque veremos cómo en dicha encuesta está muy infrarrepresentado el colectivo de trabajadores que hemos estudiado con menos cualificación, más joven y proveniente de clases más populares), en profesiones relativamente cualificadas. Sí es cierto que los salarios objetivos y la precariedad que manifiestan haber sufrido (en general la principal causa de la emigración -tablas 07 y 08-) eran generalizadas en todos ellos.

En cuanto al género, es difícil hacer una estimación del peso de las mujeres entre el colectivo de emigrantes en Holanda. Sí es cierto que entre las personas que hemos entrevistado la composición de hombres y mujeres es similar, y que incluso en la encuesta a emigrantes hay más mujeres que hombres, aunque, según se advierte en dicha encuesta, ellas están sobre-representadas artificialmente.

En un intento de clarificar cuál es la posición y los perfiles que podríamos trazar de los nuevos migrantes españoles en el mercado laboral holandés, distinguiremos dos grandes grupos según su proyecto migratorio: los *commuters* con un proyecto de estancia económico-laboral breve y los que tienen pretensión de quedarse un tiempo largo e iniciar una carrera profesional allí. Diríamos que ambos colectivos también se reparten equitativamente, aunque, como veremos en los capítulos que siguen, la incertidumbre y la dependencia laboral en la que viven, especialmente el colectivo objeto de nuestro análisis, es tan alta que más bien lo que expresan esas expectativas son pronósticos de lo que pasará con ellos en el futuro – imposibilidad de volver a España en el corto plazo, aunque quisieran- y no tanto la expresión de deseos o proyectos personales.

Las personas que migran de forma temporal suelen ser jóvenes que piensan conseguir algunos ingresos económicos en temporada alta, las conocidas como “*high season*”. Vivir de forma autónoma durante un tiempo, ganar algo de dinero, e incluso experimentar lo que se ha denominado la “*experiencia holandesa*”, es decir, viajar a un país europeo avanzado, tolerante con los modos de vida y el ocio, como por ejemplo la legalidad del consumo de drogas. Este colectivo suele ser el que menos preparado está para soportar los rigores del trabajo asalariado flexible del modelo holandés y las duras condiciones de alojamiento. Son **jóvenes con poca experiencia laboral y vital**, personas dependientes

con poca autonomía cuya adaptación es complicada porque en España no solían hacer las tareas del hogar o cocinar, habilidades de independencia que no todos tienen desarrolladas. Suelen tener un modo de vida más disipado y, según los españoles con más experiencia en el país, se implican menos en el trabajo y son más proclives a quejarse o a abandonar cuando las cosas se tornan complicadas. Por este motivo son un colectivo objeto de críticas por parte de aquellos que sí quieren quedarse en Holanda porque consideran que les dejan en mal lugar, que son sucios, que no colaboran se drogan o mienten. Contra este perfil existe un marcado prejuicio basado en el intento de controlar la imagen de todo el colectivo. Los chicos y chicas que quieren promocionar y estabilizarse critican con vehemencia el comportamiento de ese grupo porque consideran que dificulta sus objetivos de estabilidad y promoción laboral.

La supuesta ausencia de responsabilidad en el trabajo es una cuestión que exaspera a los *team leaders* y coordinadores de todo tipo. En este sentido, no se produce un cierre social nacional, sino que se sancionan las conductas que ponen en peligro la producción o la imagen que se proyecta del colectivo nacional. Los comportamientos erráticos, en términos productivos, de estos nuevos migrantes pueden deberse a una mezcla de irresponsabilidad, tensión y experiencia hedonista³⁴. Podemos afirmar que existe un tipo de censura moral contra los comportamientos que dificultan el reconocimiento de todo un colectivo cuya única vinculación es el origen español. De este primer grupo, aquellos con más necesidades o menos oportunidades de regresar a un hogar con recursos o un territorio con oportunidades laborales, tratan de reconvertir su proyecto migratorio con vistas a asentarse durante más tiempo.

En este sentido, el segundo grupo sería el de aquellos cuyo proyecto migratorio está pensado para instalarse en el país durante más tiempo. Podemos establecer dos subcategorías: los/as que viajan con la idea de estar unos años para ganar dinero, aprender idiomas y ganar experiencia (vital y curricular) para tratar de volver a España con mayores posibilidades de encontrar un empleo digno. El segundo subgrupo sería aquel/a que migra con la idea fija de quedarse en el país, conseguir la nacionalidad y establecerse de forma definitiva. Los que se encuadran en esta categoría son los más resistentes a la dureza de la experiencia; tratan o intentan aprender el idioma; se interesan por la legislación holandesa y desarrollan estrategias de estabilización habitacional y laboral. Se esfuerzan por superar

³⁴ Algunos testimonios inciden en esta visión:

“jse ha emborrachado en la primera pausa que ha tenido! ¡El primer día de trabajo! pero es que cuatro o cinco días después, coge y se pega la pota, en medio de la línea, vomita ahí y todo, en todo el ajo (...) tú dices, si las agencias nos traen a este nivel de personas, ahora que tenemos filtros. No miramos ni nivel de idioma, ósea, lo dejamos. Y luego los que no tienen nivel de inglés se van”. (Martín.)

“La mayoría los echaron por drogas. Había uno que salía de trabajar y en la escalera del edificio se pone a fumar un porro. Tal cual, luego me llama a mí y me dice “es que seguridad me dice que no sé qué” y digo “No, seguridad te ha olido fumando un porro en la puerta. A mí no me digas nada. Te han echado por fumarte un porro en la puerta.” Claro y luego la culpa es de Natalia, que Natalia me está echando”. (Natalia).

“Yo allí sí que he visto mucha gente que viene aquí a hablando un poquito más, y hay mucha mentalidad española de yo vengo aquí y la empresa me tiene que dar trabajo y lo tiene que hacer por mí. Bueno, tú también te lo tienes que currar. Llega mucha gente que no trabaja nada y que encima se queja, y ojo, ¡cuándo son españoles!”. (Pedro y Walter).

“Si hablas con la gente, la mayoría son chavales que no tienen ningún tipo de proyecto de vida. Porque la sociedad no se la puede dar, o no se lo facilita, tampoco creo que se lo hayan planteado nunca. Es gente que, bueno, que hombre, por decirte un 85% preguntan por coffeshop”. (Paco Fernández).

las barreras y critican a aquellos compatriotas que no se comportan según sus cánones porque les dificulta su inserción en la sociedad holandesa. Son los que han conseguido ser reconocidos en el trabajo y algunos han llegado a conseguir los puestos más bajos de coordinación que, sin embargo, están por encima de los trabajadores flexibles. Son los llamados flex-coach cuya función principal es organizar y coordinar a trabajadores de su propia nacionalidad. Martín es uno de ellos y nos comentará que *“hay de todo, pero realmente es que no saben hacerse nada. Hemos tenido cada gente. (...) no sabía ni cocinarse sola”*. (E004, Martín).

La búsqueda de independencia, de un proyecto de vida propio y autónomo, combinado con perfiles mayoritariamente jóvenes o de parejas sin hijos diferencia esta emigración de la primera oleada de emigraciones internacionales de españoles a finales de los años 60 y los años 70. El objetivo de los abuelos y abuelas de esta generación de migrantes era ganar dinero y ahorrar para avanzar con el proyecto de vida en sus lugares de origen. Poder optar a bienes de consumo que facilitarían su vida futura, fundamentalmente una casa en propiedad y tener ahorros preventivos ante una nueva situación de necesidad. Sin embargo, los jóvenes que ahora migran parecen estar en situación de crisis constante. Salvo aquellos que van con la idea de ganar dinero y volverse para estudiar, la gran mayoría de las personas entrevistadas vislumbran un proyecto de vida en Holanda, precisamente porque España no les ofrece garantías ni oportunidades laborales, no quieren volver a sus vidas (de las que escapan por rupturas familiares) o se sienten traicionados/as por su país:

¿Y tú qué piensas hacer?

M2: Yo, la verdad, es que cada vez que voy a España, me desmotivo a las dos semanas, así es que...

¿Te desmotivas?

M2: Nada, yo es que ya ni busco trabajo, normalmente cuando voy veo a la familia, veo a mis amigos y al poco me vuelvo. O sea, máximo que he estado han sido dos meses. O sea que, no sé, yo en Holanda, al menos estoy a gusto... Creo que no voy a encontrar mi trabajo ideal en Holanda, pero es el que menos me disgusta, por así decirlo”. [T004 Natalia].

Pero la relativa facilidad de estas personas para encontrar una vía de gestionar el proyecto migratorio laboral a Centro-Europa está vinculada, como decíamos en la introducción, a las necesidades de fuerza de trabajo de sectores como la logística. No obstante, el proceso productivo en estos sectores se ha organizado para hacer posible la empleabilidad y sustituibilidad de grandes colectivos de trabajadores semi-contratados en origen a partir de sistemas de selección y reclutamiento poco rigurosos. De manera que esta posibilidad de salida de trabajadores del país expulsados por la crisis y la precariedad no se entiende sin la habilitación de nichos de empleo específicos para su empleo. Aspectos que pasamos a analizar a continuación.

Capítulo 4. La organización del proceso productivo en el sector logístico holandés: el caso de Bol.com

Como ya hemos descrito en capítulos anteriores, los centros logísticos de almacenaje y distribución de la región de Brabante operan como “Pulmones³⁵” en los flujos globales continuos de mercancías entre periferia y centro. Su localización geográfica es excepcionalmente adecuada. Se sitúan en los polígonos industriales de las ciudades medianas de la región de influencia del puerto de Rotterdam, el más grande de Europa en este aspecto, hasta donde llega 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 Shipol, en las afueras de Amsterdam, orientados específicamente al tránsito internacional de mercancías.

Esta función 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 pronostican algorítmicamente a partir del acopio de *big data* que van acumulando en sus centros de cálculo de manera continua e incremental. Y, por otra, obviamente, en función de la fluctuación de los precios de las mercancías en origen, que permite maximizar los márgenes de beneficio de cada ítem vendido, optimizando su precio de venta al consumidor final. Algunas empresas, para lograr acopiar más mercancías en territorio europeo de las que pueden almacenar en estos *Whare Houses*, disponen de *Depots* intermedios donde guardan estocajes sin desagrupar, que operan a su vez como reguladores entre la fragmentación de los contenedores al llegar los barcos a puerto y la colocación de los ítems desagrupados en las estanterías del centro de expedición.

En un país puntero en la utilización de esclusas para el control y la regulación de los cursos fluviales, es útil utilizar la metáfora de este sistema para comprender el papel que cumplen estas plataformas de venta por internet. Pues su posición nodal en la cadena de transporte entre productor y cliente, y la fórmula-pulmón que utilizan, les permite adquirir una hegemonía incremental en la cadena de valor apropiándose así de la parte más importante de la diferencia entre el valor final del producto y el valor de la fuerza de trabajo que lo produce, sin haber intervenido en su fabricación y sin asumir los riesgos del comercio finalista tradicional.

Trastocan con estos mecanismos las lógicas tradicionales de establecimiento y fluctuación de los precios entre fabricantes y consumidores de bienes, pues, de alguna manera, una vez que alcanzan una masa crítica del mercado de bienes de consumo, logran separar la oferta de la demanda y producir una demanda para la oferta y una oferta para la demanda. Dichos almacenes-pulmón, a modo de pliegues temporales en el flujo de mercancías, les permiten, por ejemplo, anticipar el momento de la venta al de compra, disminuyendo costes y riesgos de inversión y acaparando cada vez mayores cuotas de mercado. El cliente compra un producto ya comprado por la empresa de e-commerce como en el comercio tradicional, pero ésta compra al proveedor un producto ya vendido.

En este proceso, el sector industrial ha ido perdiendo peso específico en la cadena de valor frente al de la distribución. Si bien está en el origen de la conformación de dichos flujos transnacionales de

³⁵ El almacén pulmón es una solución logística que facilita disponer del stock y garantizar el suministro en cualquier momento.

bienes de consumo en los años 80, cuando procedió a la deslocalización de actividades industriales desde los países semiperiféricos de Europa hacia países emergentes, hoy son las multinacionales que median entre consumo y producción, las que se aprovechan de las espirales de *low cost* mencionadas: la deslocalización industrial y el abaratamiento de los bienes de consumo directo en el continente provocan desempleo y producen bajos costes laborales (en España, por ejemplo, un mileurista de hoy tiene una capacidad de consumo parecida a la de un trabajador de sueldo medio en el año 2005), liberando fuerza de trabajo en los países del sur susceptible de ser ocupada, en una parte importante, en dichos centros de distribución. El progresivo abaratamiento del coste y la creciente disponibilidad de fuerza de trabajo hace bajar, a su vez, los costes de almacenaje y distribución, y facilitan así las bajadas de precios de los bienes, por una parte, y la disminución de costes de estocaje que permiten maximizar –bajándolos– los costes de compra de los bienes en origen, disminuyendo progresivamente el margen de beneficio del capital industrial.

Existen diferentes tipos de almacenes de distribución, ya sea en función del cliente final (macro superficies de venta directa, almacenes regionales para la distribución capilar hasta el pequeño comercio, el envío al hogar del cliente, etc.), ya sea en función del tipo de producto, pues pueden estar especializados en alguna clase o gama concreta de bienes de consumo (electrodomésticos, textil, deportes,...) o bien en algún sector determinado (alimentación, congelados, bricolaje y vivienda, jardinería, etc.). Toda esta diversidad conforma una amalgama diversa que cubre cualquier necesidad de almacenaje. En nuestro caso hemos centrado el estudio en Bol.Com, una empresa altamente significativa y representativa de esta actividad, tanto por sus cifras de negocio como por el número de trabajadores que emplea (especialmente emigrantes españoles y polacos).

4.1 El trabajo en Bol.com

Bol.Com es el llamado Amazon holandés, principal distribuidor de bienes de consumo por internet en Bélgica, Holanda y tiene una importante presencia en Alemania. Fue fundado por el grupo alemán Bertelsmann en 1999 y adquirido después, en 2016, por el grupo Ahold Delhaize, gran empresa multinacional del sector de la gran distribución. Dispone de varios *Whare Houses* en la región de Brabante, dos de los más importantes están localizados en el polígono industrial de Waalwijk, el último de ellos ha sido construido en el año 2018 y ya está a pleno rendimiento. Las informaciones disponibles y nuestra propia observación en el terreno, nos hablan de que ya se están realizando movimientos de tierras (desplazamiento del canal fluvial que rodea el polígono) para seguir ampliando las instalaciones.

En su faceta de macro bazares virtuales -la más visible-, estas empresas muestran al cliente los productos que ya hay en las estanterías de dichos centros de almacenaje-distribución y que pueden ser entregados en plazos de 24-48 horas en un radio de 500 kilómetros.

En primer lugar, al interior de estos centros encontramos dos fases productivas claramente diferenciadas en cuanto sus pautas organizativas y sistemas de gestión de los recursos humanos, pues, como decíamos, estos almacenes operan la articulación entre dos flujos de mercancías con tempos y ritmos diferentes: la llegada pautada de stocks de mercancías y su salida en forma de justo a tiempo. Y esta función de articulación-separación entre ritmos de llegada y salida de mercancías asíncronos es particularmente central a la hora de identificar y comprender la organización de los distintos factores y sistemas de funcionamiento en el proceso productivo: diferentes tareas; diferentes funciones; posiciones jerárquicas; turnos, jornadas, cualificaciones, salarios, condiciones de trabajo, estatutos

contractuales; así como la pertenencia de los trabajadores a diferentes empresas de trabajo temporal, las diferentes garantías y condiciones contractuales que ofrecen cada una de ellas, e incluso las diferentes condiciones habitacionales y condiciones de vida en general de los distintos tipos de empleados.

Ingram Micro, la multinacional americana adquirida por el grupo chino Tianjin Tianhai Investment (Grupo HNA) en 2016, adquirió, a su vez, mediante su absorción, a Doc Data en el año 2018, que era la subcontrata que realizaba hasta entonces la gestión interna del proceso productivo en los almacenes de Bol.com. Hoy Ingram Micro es la encargada de organizar, por una parte, la totalidad del proceso productivo y, por otra, la gestión de recursos humanos. Aunque una parte de ella –la que tiene que ver con la gestión de los llamados *flexworkers*- la subcontrata, a su vez, a otra empresa llamada SOLVUS³⁶. De forma que es esta empresa la que contrata a las diferentes Agencias de trabajo temporal, T&S, CERVO, COVEBO,... (hasta una decena de ETTs) y negocia con ellas el número y el precio/hora de los trabajadores que necesita Ingram Micro. De modo que realmente es Solvus quien se encarga de ajustar la cantidad de turnos de *flex* que requiere en cada momento el proceso productivo.

Ingram Micro, a su vez, gestiona varios almacenes de logística en la región, 4 en Waalwijk (2 de Bol.com, 1 de Decathlon y 1 de Superwinkel) y 2 en Tilburg (Bijenkorf y Google), cuyos empleados *flex* también son organizados por Solvus.

Como decíamos, Bol.com tiene dos grandes almacenes en Waalwijk, que en principio realizan las mismas funciones, aunque el segundo de ellos ocupa una superficie mayor y tiene más plantas, además

³⁶ Para explicar su actividad quizás lo más conveniente sea reproducir cómo vende sus servicios en su web promocional: <https://www.solvus.nl/>:

“Solvus fue fundada a finales de 2013 por USG People, realiza su actividad en los países del Benelux y se centra en el segmento de mercado específico de HR Business Solutions. Se dedica a la gestión de nivel estratégico de las actividades de trabajo temporal (temporales). Basado en un nuevo marco de trabajo, Solvus facilita el espectro completo de procesos con el cliente relacionados con la atracción, compensación, gestión y seguimiento de empleados externos a corto y largo plazo, desde proyectos temporales hasta la subcontratación completa.

[...] Nuestro objetivo es desplegar a los trabajadores flexibles de la manera más óptima posible y permitirles funcionar sin problemas con el cliente. Planificamos a los trabajadores flexibles de tal manera que el flujo de mercancías (entrante, saliente, devoluciones) se pueda procesar a tiempo y dentro de los marcos de calidad deseados. También actúa como el primer punto de contacto para todos los proveedores [Agencias de Trabajo Temporal] y planificadores/líderes de equipo de Ingram Micro con respecto a la planificación.

Así se garantizan KPI acordados [plan organizativo] entre el cliente y Solvus y también entre Solvus y los proveedores. El Planificador [el Planner de Solvus] es el eje logístico entre las diversas personas de contacto del cliente, que trabajan en los diferentes lugares, y las agencias de empleo con respecto a la planificación diaria y semanal de los trabajadores flexibles.

Tareas: Planificación a largo plazo (pronóstico anual), medio (4/2 semanal y semanal) y a corto plazo (diario y urgente) con el objetivo de determinar la planificación más rentable; Establecer prioridades para lograr la mejor calidad/productividad; Actuar como el primer punto de contacto para el cliente (líderes de equipo / planificadores/Flex Couch) con respecto a la planificación; **Señalización oportuna de escasez inminente en la planificación y elaboración de un programa de admisión exhaustivo para la capacitación** y coordinación de estos con los líderes/supervisores/*flexcouch* del equipo del departamento correspondiente.

En la parte responsable de la gestión/manejo de grupos: Asegurar una buena **distribución de horas** entre todos los trabajadores flexibles y la **identificación oportuna de posibles sobrantes**, lo que resultará en un **flujo de salida**; Estimular la **capacitación cruzada** para una buena gestión de grupo y para aumentar la flexibilidad y la continuidad; Actuar como primer punto de contacto para las agencias con respecto a la planificación; Monitorear la óptima productividad y calidad de la flexibilidad global; La administración de la selección, planificación y destino de los *flexworkers*; Vigilar el cumplimiento todas leyes y reglamentos relacionados con el uso empleados temporales”.

de incorporar varias innovaciones tecnológicas en cuanto al transporte interno y la localización de los ítems. La más importante es que está dotado de una línea de transporte de “7 kilómetros” que recorre y conecta todas las plantas del edificio, mientras en el edificio viejo es necesaria la utilización de ascensores para subir y bajar las mercancías, existiendo, por ejemplo, todavía la figura de los llamados “lift boys” o chicos del ascensor.

Otra de las novedades de este segundo almacén es que «van a meter muchas máquinas automáticas [nos comentaba un empleado] unos 12 o 15 escáneres tridimensionales». Escáneres que se van a revelar esenciales tanto en la eficiencia de la ocupación del espacio en el almacén, como en el ajuste del tamaño de los embalajes y la consiguiente maximización de los ítems por envío. Es decir, su finalidad es tanto mejorar la colocación de los ítems en las cestas que van a ser posicionadas en las estanterías; hasta la optimización del número de ítems que cabrán en los carros de recolección para el envío; hasta el montaje de las cajas de embalaje y su adecuación al tamaño del ítem. Al mismo tiempo, la digitalización directa de las medidas y la particular forma tridimensional de los ítems, permite determinar mediante cálculos numéricos la colocación exacta de los mismos en las estanterías del almacén, y, por tanto, no depender de la habilidad de determinados perfiles de trabajador para realizar todas esas operaciones encontrando y eligiendo los huecos “a ojo”.

En estos almacenes cada ítem que entra llega a una estación de recepción en el que se le asigna un código de barras individual que sirve para que el sistema trace su localización hasta su llegada a cliente. A partir de ahí, las diferentes plantas coinciden con las diferentes fases del proceso. La planta a nivel de suelo se divide en dos grandes áreas, de llegada de mercancías y de despacho de las mismas, alineadas a lo largo de los muelles de carga y descarga. Las otras cuatro son plantas de estanterías, que a su vez están divididas en 5 *halls* o pasillos paralelos. Del mismo modo, en el almacén antiguo, hay en cada planta estaciones de salida y de recogida ítems y paquetes. En las primeras, se distribuyen los ítems a las estanterías con el uso de trolleys. A las segundas, llegan las cestas con los ítems agrupados en pedidos en carros especiales.

Como apuntábamos líneas arriba, en cuanto las fases del proceso productivo propiamente dicho, habría dos áreas bien diferenciadas: A) la de llegada y la colocación de los productos y B) la de recolección de los ítems, preparación y envío de los paquetes.

A. LOADING AND STOCKING [WAREHOUSING]³⁷: ritmo estable y producción constante

En primer lugar, la descarga en los muelles de los palés que llegan en decenas de contenedores que arriban al almacén a lo largo del día, la realizan los llamados *dock workers*, y es uno de los trabajos más pesados; acto seguido, empleados de Ingram Micro hacen el llamado “*Unloading and goods control*” o *Stock Control*, que consiste en tomar la información, los datos y las medidas de cada uno de los productos, y lo que es más importante, asignarles el citado código de barras individual, que también implica asignarles la etiqueta de *On Line*. En ese preciso momento el producto aparece en la web de la plataforma para su venta, con un precio y un plazo de entrega asignado por el sistema para cada producto.

Acto seguido se realiza el *reverse picking*: decidir dónde se van a almacenar mediante un *software* específico (*Reflex*) y ponerlos en las canastas de cada carro. Cada carro es enviado a una estación de *receiving* (paralelamente se realiza el “*storage in mezzanine*” –o almacenamiento en entresuelo–: los

³⁷ Ver por ejemplo: https://www.youtube.com/watch?v=ssnoBBMqz_c&t=11s

ítems no sacados de sus cajas porque no van a ser lanzados en los próximos días se mantienen en ellas, a modo de stock interno). En este trabajo de llenar las cestas y colocarlas en los carritos para su distribución en el almacén intervienen el “*forklift operator*”: operador de montacargas; el “*Inventory associate*”: Inventariar y ordenar la reposición; “*mail carrier*”; y el “*receiver*”, que opera en la estación donde llegan los ítems para ser distribuidos en dichos carros; por último, otros operadores realizan el llamado “*put away*”, colocar los ítems en las canastas de las estanterías, que es una de las tareas que más trabajadores ocupa en esta fase.

B. PICKERS Y PACKERS: presión de los tiempos y variaciones en la producción

La segunda fase consiste en recolectar, empaquetar y enviar los ítems que los consumidores van adquiriendo en internet. En primer lugar, el *Picker*, el trabajo más común entre los *flexworkers* españoles, recorre los pasillos del almacén con un carro (antes empujado manualmente y ahora eléctrico) en el que va recogiendo y colocando los ítems según la secuencia que el sistema le ordena. Suele tardar unas tres horas en llenar un carro y recorrer todo su itinerario, por lo que realiza dos o tres veces este recorrido a lo largo del día. Escanea cada ítem con una “pistola” que le indica si el ítem es el correcto y le informa de las coordenadas de la siguiente localización (número de pasillo, piso en la estantería y letra de la cesta) y del ítem que debe buscar.

En la estación de llegada de las cestas que han ido rellenas por los *pickers* hay hasta 300 cabinas que reciben dichas cestas, la idea es que los pedidos finales se componen de ítems contenidos en varias de ellas, y hasta que no están todas, la estación no las libera y las envía al puesto de uno de los operadores. Éstos, a su vez, abren las cestas y tras escanearlos distribuyen los ítems en una estantería con 60 casillas numeradas, dirigidos por la tablet que portan. Cada casilla es un pedido final, con uno o varios ítems, que serán empaquetados por los *packers*.

El *packer*, también sometido a las presiones del *Just In time*, empaqueta cada ítem escogiendo el tipo de caja o sobre más adecuado según el tamaño y la fragilidad del ítem; otro operador revisa el contenido; otro lo cierra y etiqueta con la dirección de envío; otro escanea los paquetes y los envía las líneas; otro coloca los paquetes en el contenedor. Todas esas fases se hacen en tres minutos. En el *packing* pueden trabajar alrededor de 350 personas en cada turno, dependiendo de la época. Lo hacen en dos turnos de nueve horas –con una hora de descanso repartida en la jornada-. Aunque el último turno –el más deseado por esta razón- puede alargarse hasta la madrugada, toda vez que no puede terminar hasta que se ha dejado vacía la estación de envíos. De manera que, según nuestros informadores, en total puede llegar a haber 1.500 trabajadores en cada turno en las épocas de máxima producción.

Además de estas tareas comunes, existen otros trabajos adyacentes necesarios para el fluir del proceso como, por ejemplo, es el de *running* (reunir los *trolleys* vacíos y aparcarlos en filas de 12 para su recogida por los *Pickers*, o la persona que monta los *trolleys*: “*monta carros*”. *Son tres cosas, una base con ruedas, y una especie de jaula con dos mallas metálicas, los pones, una, otra. Un carro. Coges otra base, y coges, 9 horas*». [E011.1].

El último departamento en el orden productivo es el de *sorting*, o salida, donde los operadores reciben los contenedores en una estación, leen el código de barras y los distribuyen en varias líneas por códigos postales. Después dichos contenedores pasan al *bendi*, el paletizador, que conforma los palés, los envuelve y los distribuye por cargas, de forma que el cargador o carretillero de plataforma carga los

camiones. Estas fases se desarrollan ya en la planta baja. El envío de los palés a su destino lo realiza PostNL, la gran empresa de correos y paquetería holandesa.

Diferentes condiciones de trabajo en cada fase

Entre los tres principales grupos de operadores de la planta (*put away*, *pickers* y *packers*) existen diferencias en cuanto a los ritmos de trabajo y estabilidad en el empleo. En el caso de los primeros, si bien el sistema determina la localización donde deben depositar los ítems, el trabajador decide dónde colocarlos finalmente: «*tu coges tu carrito te vas por ahí a buscar las localizaciones a buscar los sitios libres y vas organizando y poniendo los ítems*» [...] «*yo me sentía como que iba soltando ítems y era como que me aliviaba y al final del día estaba todo vacío, ya está todo hecho*».

«*En el picking, por el contrario, no existe esa sensación de autonomía y liberación: van llegando órdenes y te piden, te piden y tú tienes que dar. Y cuando terminas el día es como, estoy toda reventada, esa era mi impresión mental por ejemplo*». Los entrevistados manifiestan así la particular presión del trabajo en “flujo tenso” del área de envíos que caracteriza los sistemas de trabajo de “justo a tiempo”:

«H: Esto está diseñado para que no, para que no estés parado.

E1: No estés parado ni un segundo.

H: No porque en el momento en el que, por ejemplo, la puerta es el lugar donde tu dejas tu cesta, y la empujas porque es que la empujas. Y ahí un cartelito con un código que tú escaneas para cerrar. Esa es la confirmación de he terminado, y está en este punto ahora. Y ya lo mando al sistema central, tu escaneas y está cerrado.

En cuanto te das la vuelta, tienes una colección de ellos vacíos.

E1: Ya los tienes ahí.

H: En cuanto escaneas, en cualquier de los pasillos tienen un código de sección. Te da igual que estés en el uno o en el doce se te va a abrir la misma sección. Tú puedes empezar donde tú quieras. Le das y te dice, “si hay un lote para ti preparado”. Aceptas o no. En cuanto le das aceptar tú te coges una cesta vacía. Y otra vez arranca...» [E 019.3].

Del mismo modo, otros comentarios recogidos en nuestras entrevistas hacían referencia a esa diferencia entre el trabajo de *picking* y el de *put away*, donde parece que el estrés disminuye: «*En el put away me sentía: “este es el trabajo que tenemos”, están trayendo más, están trayendo menos, pero te vas regulando tú internamente. Pero tú con el picking nunca sabes cuántas órdenes ahí, tú nada más ves ahí, siempre trabajo y ya está*». [E 001] (Andrea). El ritmo de trabajo en estas fases se asegura mediante dos dispositivos fundamentales. Por una parte, mediante el uso de sistemas tipo *Kaizen* del modelo japonés, utilizados, entre otras cosas, para acelerar los ritmos del trabajo en cadena: existen paneles o pantallas que muestran un color distintivo: «Rojo, amarillo, verde clarito, y verde oscuro», que califica los ratios de producción en todo momento ya sea a nivel de puesto o de equipo: «Rojo diciendo “tienes que hacer más”, por así decirlo. Amarillo es “flojito”. El verde clarito es “normal, bien”. Y el verde oscuro es “joder qué bien”, eso es hacer 15 ítems en un cuarto de hora, 1 al minuto. Y cada cuarto de hora cambia tu color». [E002.2]. Cuando hay mucha gente en rojo el *team leader* o el *flex coach* te dicen «venga chicos que estáis bajando». [E002.2](Carlos).

Por otra parte, existen también empleados –poco populares– que hacen de algo así como de “estimuladores” al trabajo, tales como *flow operator* o el *travel shutter*, cuyo papel es vigilar e

intervenir en el proceso, ya sea directamente o «arreando» a sus compañeros, para mantener el flujo de recolección de ítems y la reposición:

¿Y hay competencia entre los trabajadores por ver quien tiene mejores ratios?

H: Sí, en *put away* sí que hay mucha competencia, porque son los que tienen contrato. Es una de las cosas que (...). En esa zona justamente. En el momento de descanso, la gente va rápidamente, porque dejan los papeles, que es algo que dices... Dejan encima de la mesa de la cantina del descanso, los papeles del ratio que se ha hecho esas últimas horas». [E 002].

Uno de los indicadores más utilizados en análisis ergonómicos y de condiciones de trabajo para evaluar el ritmo de trabajo y la presión de los tiempos, es el recuento de errores que, en el caso de Bol.com, parecen ser frecuentes y normalizados, tanto en el interior de la planta, como en las entregas al cliente. Esta alta frecuencia de incidentes en la producción, huelga decir, van acompañados siempre de un número también relativamente alto de accidentes (lo que aumenta el estrés por la elevación del riesgo). Aspecto éste que no vamos a considerar en este informe, pero del que disponemos de cuantiosa información oral.

Lo que sí nos interesa destacar es que la primacía de la rapidez y la alta rotación de los trabajadores en estas fases, parece 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, ambos *Whare Houses* 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. Ítems, que, en su mayor parte, son revisados y retornados a las estanterías de *put away* para su nueva venta. Distintas informaciones orales parecen indicar que la organización del proceso productivo no está orientada tanto a mejorar esos estándares de seguridad y calidad, sino más bien a gestionar de forma eficiente sus efectos. Toda vez que en modelos productivos llamados de vía baja (bajos salarios, baja cualificación, bajo valor añadido) (Boyer y Freyssenet, 2003) dichos estándares son consustanciales a la implementación de sistemas organizativos orientados a la intensificación del trabajo. Todo ello en función de una determinada estrategia global de rentabilidad.

Diferente estabilidad en el empleo en cada área

Pero, como decíamos, la fase de recolección, preparación y envío de los ítems no sólo se diferencia de la primera de recepción y almacenaje en cuanto a la presión de los tiempos, sino también en cuanto a la variabilidad de la producción y, por ende, de la fuerza de trabajo requerida. Incluso en ocasiones puntuales la flexibilidad de los tiempos en el *put away* –consustancial a la estabilidad de las jornadas y la plantilla- se utiliza para responder a la inflexibilidad de los tiempos en la expedición, regulando y asegurando la disponibilidad de trabajadores en el *picking*:

«pero la organización es espantosa, quizás empiezan 40 personas en nuestro proceso, en el de reponer, pero Picking necesita urgentemente 40 personas, y nuestro proceso se detiene para ayudarles a ellos, y llevamos un día de retraso para reponer los huecos, pero lo importante es entregar al cliente a tiempo». [E010].

4.2 Variabilidad de la producción justo a tiempo y la función del *flexworker*

La gran variabilidad anual, mensual, semanal y diaria de la carga de trabajo en los almacenes de Bol.com no sólo está determinada por la naturaleza esencialmente variable de la demanda *e-commerce* y de los tiempos ajustados de entrega, sino que también es producida por las estrategias de oferta de estas grandes plataformas. Es decir, la flexibilidad de las relaciones laborales no es sólo una necesidad consustancial a la flexibilidad que requiere una actividad empresarial altamente dependiente de las fluctuaciones del mercado de bienes directos al consumidor, sino que es una opción estratégica empresarial que busca sincronizar el momento de la inversión productiva con las situaciones de máxima rentabilidad y menor riesgo, independientemente de las variaciones de la demanda de bienes. La gestión flexible de la fuerza de trabajo no es una consecuencia más o menos consustancial a esos factores externos, sino que se revela más bien como la esencia misma de este negocio. El sistema se organiza para optimizar las posibilidades de gestión flexible de la fuerza de trabajo.

En los almacenes de Bol.com durante la llamada *High Season* se alcanza el pico anual más alto de producción. Comienza realmente en noviembre, aunque el incremento de las contrataciones y reclutamientos en origen empiezan en septiembre. A partir de entonces: “*pueden entrar unos 200 nuevos a la semana [...] El año pasado gestionamos más de 900 personas nuevas, y se gestionaba en dos meses y medio*” [E001]). Aunque parte del trabajo en estos meses previos al inicio de la *High Season* se dedica al *training* y los *flexworkers* tienen pocas horas semanales de trabajo hasta dicha estación. Cuando pueden alcanzar las 40 y 46 horas semanales –el máximo permitido–.

En la llamada estación alta se llegan a implantar hasta cuatro turnos (o *shifts*) de trabajo, de 9 de la mañana a 18:00, de 18:00 a 3 de la madrugada y de 3 a 9, además de un cuarto turno de fin de semana. Después, a lo largo del año, también se producen semanas de alta actividad, en este caso promovidas por la propia plataforma. Son las llamadas *Bullet weeks*, períodos de 10 días con muchas ofertas y cuya razón suele ser el exceso de trabajadores; la caída de demanda o la acumulación de productos. La propia empresa de E-Commerce es capaz de crear sus propios picos de demanda mediante campañas de marketing y ofertas (por ejemplo, productos “sin IVA”) para resolver distintos contratiempos en sus pronósticos (una bajada de ventas, un exceso de stock de determinados productos, o simplemente para poner en marcha campañas agresivas contra la competencia...). Según entrevistas mantenidas con las ETTs que trabajan para Ingram Micro, este variable e imprevisible volumen de trabajo establecido por Bol.com a lo largo del año, más allá de los normalizados picos estacionales, es bastante frecuente.

Luego existen días señalados a lo largo del año en los que las ventas crecen sustancialmente, como el conocido *Black Friday*, que da inicio a la *High season*, u otros, como «*San Valentín; la temporada de Pascua; las temporadas de final de curso; la temporada de las bodas y tal...*» (Martín). La paga extraordinaria de julio produce otro incremento de las ventas durante una o dos semanas, dependiendo del año. Pero también hay sustanciales variaciones de demanda de trabajadores a lo largo de cada semana. Los viernes normalmente se producen los picos. Así mismo la producción es muy sensible a fenómenos de masas en diferentes regiones del centro de Europa: climatología, festividades, grandes eventos deportivos o culturales, etc.

Por último, también se producen variaciones en la demanda de brazos a lo largo del día. En primer lugar, porque los llamados pedidos *Prime* también pueden variar a lo largo de una jornada, que consisten en asegurar que el cliente pueda disponer en 24 horas el producto que desea pagando un sobreprecio. La empresa trata de hacer frente a estas variaciones recurriendo, en primer lugar, a la

flexibilidad de las jornadas –repartiendo las horas o aumentando jornadas-, pero también adaptando el número de trabajadores contratados en tiempo real.

Tal es así que, en el almacén, todas las mañanas hay una reunión donde se «*explica a todos los Team leaders, y a los supervisores y demás.... Les explican en Stand Up, lo que se espera ese día. Va a haber una salida de tantos objetos, vamos a tener tal, este departamento va a tener que hacer esto de esta manera, Y ahí están los Team Leaders de cada departamento, y estamos los Flex coachs también*». [E003.1],

En definitiva, como decíamos, todas estas variaciones son resueltas por la empresa recurriendo a la figura central del *flexworker*:

«M2: Y nada, por ahora bien. A ver nos han dado trabajo, más o menos, cuatro días a la semana.

¿Cuatro días?

M2: Sí.

M1: Bueno llevamos un mes, el mes pasado, casi siempre tres o menos.

M2: Sí, ahora está empezando a crecer un poco, la semana pasada tuvimos cinco...

M1: Lo que hacen mucho en BOL es que cuando ven que van a tener alguna semana especial de ofertas o *high season* por Navidad o lo que sea, empiezan a coger a muchísima gente todas las semanas durante un mes y luego llega la semana de supuesto súper trabajo y tenemos tres días todos y todo el mundo quejándose porque...». [E 004].

El grupo de *flexworkers* que tiene las condiciones más flexibles puede llegar a conocer con un par de horas de anticipación que se vuelven para su casa si están trabajando o que tienen que ir a hacerlo si no lo están.

«¿En cuanto a la gestión del trabajo, tú tenías que consultar diariamente tu aplicación?

H: Todos los días nos llegaba un mensaje, y era un poco cabrón, porque nos llegaba unas tres horas antes de llegar a trabajar, si entrábamos y a qué hora, nosotros si a las cuatro entrábamos a las tres teníamos que salir de casa y a las dos teníamos que estar comiendo y nos avisaban a la una.

Normalmente a la una sabíamos si trabajábamos y cuánto, de hecho, no cuánto, sólo cuándo entrábamos, porque cuando salíamos siempre dependía del día, de que se acabara el trabajo, no terminábamos el trabajo hasta que la plaza estaba limpia de cajas, vaya». [Empleado retornado de Bol.com, trabajaba de *sorter*].

Pero también, una vez que están trabajando, las jornadas se pueden modificar sobre la marcha:

«Pues la gente tiene que rearmarse, pues nos vamos todos a este sitio porque alguien desde control acaba de enviar la petición de 1000 productos más. Es decir, 1.000 productos más, en este tiempo. Bueno, a lo mejor nos tenemos que quedar media hora más todos.

Y a la inversa ocurre que acabáis antes, y tenéis que...

H: Sí, eso también ocurre, o se pide a algunos trabajadores que si se quieren marchar». [E 019.2.]

En definitiva, existe un grupo más o menos estable de trabajadores que desempeñan tareas fijas en el sistema –fundamentalmente en el almacenaje y reposición- y que son algo más cualificadas que el

resto, pues es necesario tener esas “skills” o competencias, cierta antigüedad y capacidad de decisión, así como, al menos, hablar inglés correctamente. Y existe otro grupo de trabajadores flotante que realiza las tareas que dependen muy directamente de la enormemente variable cantidad de ventas diarias.

Los diferentes perfiles de la persona trabajadora a partir de su función en el sistema de “justo a tiempo”

Como las capas de una cebolla, la gradación de situaciones laborales de los trabajadores en Bol.com, desde las más estables y cualificadas hasta las más inestables y descualificadas, es la que permite la adaptación de la producción, ampliándose y encogiéndose en tiempo real, a la cambiante evolución de la rentabilidad en el sector (la diferencia entre los precios de compra y los precios de venta de los productos gestionados).

En primer lugar, el núcleo del colectivo de trabajadores más estable lo componen los contratados directamente por Ingran Micro, frente a los llamados *flexworkers* contratados a través de diferentes ETTs. Los primeros, además de otras ventajas como la de poder acceder a una vivienda en alquiler con mayor facilidad y poder así empadronarse, dentro de la empresa pueden ascender de categoría tras ser evaluados anualmente por el *Team Leader*, optar a procesos de selección, o a subidas salariales, que también se producen directamente por antigüedad, a razón de 1% anual, y que pueden llegar al 2% en función de la puntuación alcanzada en las evaluaciones personales. Además de tener una jornada fija de trabajo que asegura el cobro de 2000 euros mensuales brutos para las categorías más bajas.

Pues tanto, *flexworkers* como contratados se distribuyen en distintas categorías jerárquicas: «Cada categoría está asociada a un trabajo. Un operador de tipo A lo que hace es un trabajo básico (cobra 10 euros/hora³⁸). Si tú estás en el departamento de *packing*, es empaquetar: un operador de tipo B (10,58 euros), también es responsable de planta, es decir, empaqueta y responsable de planta. Un operador C (11,95) empaqueta, es responsable de planta y también es *travel shutter*, por ejemplo, pues tiene acceso al sistema y puede intervenir en él para solucionar problemas (13 euros/hora)».

Un operador del tipo D, puede desempeñar todas las tareas anteriores y también es coordinador de equipo. «Luego el *team leader*, pues evidentemente supervisa todo, pero ellos tienen sus propias tareas, de acuerdo con el cargo» [E 001]. Cada *team leader*, nos comenta uno de ellos, búlgaro, que asiste a la conversación por ser pareja de nuestra entrevistada española, coordina entre 10 y 20 personas. Los *team coordinators*, son puestos de categoría D (12 euros/hora) por debajo de los *team leaders* (operador E, 14 euros), y que existen cuando las secciones se organizan por equipos, es decir, cuando un grupo de trabajadores se gestiona como una unidad que comparte, horarios, turnos y objetivos de producción. Estas jerarquías se visualizan en la práctica a través de colores: el color básico es el negro que llevan los *operators*, cada uno con el logo de la ETT por la que está contratado (Covebo, T&S, Jobvite,...). Los coordinadores van de verde, los *team leaders* de rojo, y de azul los *team coordinators*, y de azul más oscuro los supervisores del almacén.

³⁸ El salario depende de la edad de la persona contratada

Flexworkers como elemento central en el sistema

Normalmente los *flexworkers* tienen categoría A de operador (aunque luego muestren algunas diferencias salariales en función de las *skills*, o cualificaciones, que van acumulando). Pero dentro de ellos también hay diferencias en cuanto al tipo de contrato laboral que tienen con su ETT. Son, como ya sabemos, las también llamadas fases A, B y C: el contrato de fase A, que puede durar como máximo 18 meses, es el más flexible, pues corresponde a una suerte de contrato de “Cero Horas” y viene a renovarse, de facto, semanalmente (pues la empresa puede rescindirlo unilateralmente avisando al trabajador con 7 días de antelación). El contrato de fase B (al que algunos trabajadores acceden directamente, o bien lo hacen antes agotar la fase A) es igualmente temporal pero ofrece garantía mínima de horas (que si no se trabajan la empresa debe retribuir) y el tiempo de preaviso asciende a 15 días...

«-Pero es que lo del contrato de fase B es muy relativo. A ti te pueden hacer un contrato de 18 horas garantizadas. ¿Qué haces tú con 18 horas, que son dos turnos y medio?, No haces nada. O de 24 horas, ¿Qué haces con tres días de turno? Trabajas y lo que ganas lo inviertes en vivir. Y ya está».
[020.2].

Cumplidos dos años de relación laboral continuada con la misma ETT se pasa necesariamente a la fase C, que es un contrato indefinido y con una jornada de 40 horas. Se puede dar el caso, aunque no es común, de que algunos trabajadores que llevan 15 y 20 años trabajando en el mismo cliente y desempeñan puestos de coordinación siguen siendo empleados de la ETT. Fundamentalmente para no perder derechos de antigüedad.

De tal modo que entre los *flexworkers* hay también sustanciales diferencias en cuanto a la estabilidad de turnos y horas de trabajo semanales que disfrutan. Por ejemplo, pertenecer a un equipo (*fixed team*) es algo muy deseado por ellos, pues supone cierta estabilidad en el puesto y previsibilidad de las jornadas, turnos y salarios. De hecho, los trabajadores del *receiving, loading, stocking...* a pesar de seguir siendo trabajadores de ETT, tienden, bien a estar integrados en estos equipos, o bien a tener garantía de horas con contratos de fase B. Lo que muchas veces suele coincidir.

Sin embargo, los *flexworkers* más precarios –nuestro perfil mayoritario- se concentran en realizar esas tareas de *order picking* y *order packing*, que ocupan, como decíamos, a trabajadores muy prescindibles y muy disponibles; y cuyo desempeño exige también una menor cualificación; y en las que el trabajo tiene un componente más físico (desplazamientos, posturas y cargas). Por ejemplo, el *picking* está totalmente dirigido por un dispositivo lector que les indica en todo momento qué ítem tienen que coger y dónde se localiza, impidiendo además que se equivoquen al tener que “picar” cada uno de ellos con dicha pistola para que ésta les dé el ok y les envíe a la siguiente localización. Es un sistema de seguimiento que permite la trazabilidad de los “errores”, identificando en todo momento qué operador ha realizado cada tarea.

«Pero tú sí puedes rastrearlo en el sistema.»

H: Claro y yo veo quién lo ha hecho, dónde lo ha hecho, cuándo lo ha hecho, voy a preguntarle, entonces quiero ver la sinceridad de las personas, es decir...

En el edificio nuevo

E: El edificio nuevo lo permite eso.

M: Es mucho más rastreable todo.

H: Y además que tienes que tener cuidado. Nosotros trabajamos con cajas de plástico, entonces el que hace *receiving* tiene que ponerlas de una forma porque si lo pone más alto se va a quedar atascado en algún momento antes de llegar a *put away*. El que hace el *put away* lo mismo no puede dejarla en cualquier lado. El que hace *picking* que pone los ítems y los manda a *packing* si los ponen mal se puede encajar en algún sitio, o se estropean, entonces la línea se empieza a parar. Entonces cuando yo veo que la gente me las manda altas o las manda bajar y se para la cadena, yo buscaba quién era y se lo decía a la persona» E 001 [*Flex Couch* haciendo tareas de *Flow Operator*].

Las diferentes categorías, formas contractuales y tipos de jornada laboral mencionados corresponden coherentemente con tareas y funciones, como decíamos, con diferente grado de estandarización y codificación, lo que permite conjugar la permanencia de ese colectivo de trabajadores estable que mencionábamos, con una bolsa de operadores flotantes sujetos a altas tasas de rotación, con escasa antigüedad y, especialmente en temporada alta, sin prácticamente ninguna cualificación previa necesaria. Tal es así que por ejemplo este sistema organizativo permite emplear trabajadores que ni siquiera tienen que hablar inglés, -mínimo requisito para comunicarse en la empresa con organizadores de la producción-, para realizar cualquiera de esas tareas.

De hecho, un indicador clave utilizado para medir y comparar el grado de cualificación real que requiere una tarea, más allá de la cualificación exigida formalmente para ocupar ese puesto, es el tiempo que se tarda en aprender a hacerla. En este caso los operadores nuevos simplemente reciben, nada más llegar, un curso de tres horas de duración que incorpora tanto conocimientos técnicos como temas de prevención de accidentes, y el día siguiente se ponen a trabajar³⁹.

Pues diríamos que la característica o cualificación esencial del *flexworker* es, en cierto modo, su propia descualificación relativa, es decir, la prescindibilidad por parte de la empresa de sus conocimientos y habilidades. Ello hace, incluso, que en muchos casos, la consecución de buenos “ratios” de productividad en diferentes tareas; o la acumulación de experiencia y polivalencia, no sea un motivo de reconocimiento por parte del empleador, ni para acceder a mejores puestos; ni para tener más horas de trabajo, ni incluso para conservar el “empleo”. Pues todos esos “recursos de poder” del empleado frente a la empresa, para utilizar la jerga laboralista, son, en última instancia, seguridades que podría encontrar el trabajador para rechazar llamadas del coordinador en el momento preciso que éste le requiera.

Dicho de otra manera, en este tipo de tareas tan descualificadas en las que el diferencial cualificacional de la persona no puede expresarse en un diferencial productivo importante, por el contrario sí puede ser puesto en valor por el trabajador para aceptar ofertas de otras empresas, o saber que puede hacerlo, y puede llegar a convertirse incluso en una razón para que la empresa de Trabajo Temporal decida dejar de mantener el vínculo con él si puede disponer de otros trabajadores más “vulnerables”. El sistema valora relativamente poco, por ejemplo, la posesión de buenos ratios productivos o la acumulación de skills, pues de hecho unos y otros son adquiridos con relativa facilidad:

³⁹ «Nosotros les pasamos una serie de diapositivas y les pasamos todas las normas de seguridad de la empresa el primer día, de eso nos encargamos nosotros, y ya está. Al día siguiente ya lo tienen que saber, muchos lo hacen después en casa, se lo traducen con el móvil lo que pone en las tablets. Claro porque alguno no tiene un nivel básico de comprensión...Es que además, está en 6 idiomas, ósea, un nivel básico de comprensión del trabajo y de la seguridad del trabajo. Pero ya nos ha pasado, hacérselo nosotros, pero dices: si no sabe leer, que lo he visto antes.... Bueno pues esas cosas te las cuelan y luego pasa que tienes dentro del proceso a gente que el primer día ya se te queja el Team Leader porque no se entera». [003.3].

«Yo ya he pasado por montón de departamentos, he hecho de todo. Un día eran la una de la mañana, estaban los de packing clasificando la mercancía, pero por factura. Yo lo no había hecho en mi puñetera vida, porque llevaba un mes allí, me voy para allá, me ponen al lado de una chavala y digo ¿Qué hay que hacer?, se me queda mirando y dice, cómo qué que hay que hacer, oye quilla que yo no he hecho esto, dime lo que hay que hacer. Me lo explicó en un momento y ya está [...] Y desde entonces ya tengo el *skill*, porque hay un chaval que es español que es uno de los *flex* Coordinator de allí [...] ‘Oye Eusebio he estado aquí... actualízame los *skill*’, y él me los actualiza» [E 014].

Y sí penaliza mucho los llamados “*no shows*” -llamadas al teléfono no contestadas- o los *warnings* – faltas disciplinarias, -que a veces pueden ser muy leves como veremos-, tanto dentro como fuera de los centros de trabajo-. Hasta el punto de que acumular más de dos de ellos es motivo de rescisión del contrato de un empleado:

«O sea yo recuerdo, por ejemplo, tuve que hacer tres despidos. Uno me acuerdo se llamaba A., tenía no sé cuántos “*No shows*”: era de que tú le planificas para ir a trabajar, le organizas el transporte, lo organizas todo.... lo llamas, no te coge el teléfono. Cuando esa situación se repite 3 veces, tienes derecho a despedirle. Además, en la propia empresa te pegan un toque y te dice “Oye, esta persona tiene tres *No shows*. [E 004 Mujer ex-flex coach].

Por este motivo, como veremos, se produce un particular control de las condiciones de vida de los empleados por parte de las ETTs, pues la privación, por esta vía, de su posible participación en mercados externos de trabajo -donde sí puedan hacer valer sus cualificaciones personales-, les otorgaría capacidad para rechazar o negociar las condiciones en las que aceptan las puntuales e imprevisibles llamadas al tajo de Bol.com. Si bien en países con altas tasas de desempleo como España, esta falta de recursos de poder proviene de la ausencia misma de esos mercados externos [un caso paradigmático es la figura del *riders* autónomo que espera con su bici en las zonas de captación de pedidos a que la app le dé trabajo], en los Países Bajos, con tasas de paro reducidas, el mantenimiento de esta bolsa de trabajadores en una zona franca sociolaboral marcada por la carencia de derechos y recursos para participar en mercados externos se consigue, en gran parte, importando junto al operador las condiciones de dependencia y falta de oportunidades de su país de origen. Manteniéndolo en un estado de permanente itinerancia e impidiéndole así poder arraigar del todo en la comunidad de destino. La figura del “trabajador desplazado”, por ejemplo, sería una versión formalmente legalizada de esta condición, si no fuera porque éste sí tiene, en última instancia, un puesto de trabajo en el país de destino.

Como veremos en los capítulos que siguen, todo apunta a que las políticas de gestión de los *flexworkers* dentro y fuera de los centros de producción están orientadas, explícita o implícitamente, a producir dicha falta de recursos de poder entre los trabajadores emigrantes de Agencia. Y estas políticas de vulnerabilización son gestionadas por un algoritmo llamado ISABEL.

4.3 ISABEL, el algoritmo que lo gestiona todo

“No, vuelvo a repetir. Solvus hace el planning dándole a un botón a un ordenador. Auto-plan y ya está”
[E001]

La figura del *flex coach* tiene categoría de *team coordinator* y es contratada directamente por Ingram Micro. Es una figura central en la gestión de los *flexworkers*, pues es el empleado en la empresa cliente que hace de enlace con éstos y habla su propio idioma, de allí que sea el cargo más alto que han alcanzado hasta la fecha los trabajadores españoles más exitosos (su salario de base asciende a los 2.000 euros mensuales) entre sus funciones acoge a los nuevos trabajadores, les hace el *training*, gestiona su papeleo contractual, atiende sus quejas y reporta a SOLVUS toda incidencia. Esta empresa planifica a través de los planners la distribución de horas semanales de cada trabajador, *planings* que son comunicados a trabajadores y *flex coach* a través de una aplicación denominada ISABEL.

Esta plataforma informática es vínculo que coordina a todos estos cargos de coordinación con los *flexworkers*⁴⁰. Es un programa de *software* propiedad de SOLVUS cuya función es la gestión de personal de Ingram Micro al que todas estas figuras tienen diferente tipo de acceso en función de sus distintos privilegios. Otras empresas de logística utilizan otras plataformas similares, como es el caso de Plan Vision en XPO.

En primer lugar, este sistema permite establecer un único departamento de recursos humanos entre las diferentes empresas. Es decir, cualquiera de los empleados con funciones de gestión o coordinación, pertenezca a la empresa que pertenezca (ETT, Ingram, Solvus o Bol.com) puede y debe, en función de los privilegios asignados a su estatus, conocer en tiempo real la información registrada de cada trabajador, pero, al mismo tiempo, debe registrar en él todas las decisiones que adopta para que éstas sean validadas por el algoritmo. De tal manera que, en última instancia es realmente éste el que dirige la acción del personal que coordina a los *flexworkers*.

“Cómo funcionaba la aplicación, más para ti, desde la coordinación.

M2: Pues es igual. Simplemente tienes un perfil abierto. Cuando tú eres coordinadora, por ejemplo, te puedes meter en el perfil de cualquier persona como si fueras esa persona. Tienes una opción que pone “actuar como este trabajador” o algo así. Entonces tú te puedes meter en el perfil de la persona y ver también lo que la otra persona está viendo. Por ejemplo, hay gente que te dice: “N., es que tengo tres días a la semana” y tú a lo mejor le dices “No, macho tienes cuatro que lo estoy viendo” O cosas así.

¿Y el programa te ayuda a cuadrar todo?

M2: Normalmente sí, porque el programa tiene todas las horas asignadas y si tú, por ejemplo, un día tienes que despedir a alguien, pues esas horas pasan a horas disponibles. Entonces tú cierras el perfil de esa persona porque le han despedido, das parte a Ingram de que a esa persona la has despedido, pero te quedas con esas horas y el programa propio te va diciendo la gente que tiene ese “*skill*” y la gente que tiene libre ese día y por tanto puede trabajar en ese turno”. [E 004].

⁴⁰ <http://isabelplant.nl/>, en la web de la plataforma se enumeran las funciones principales del programa: Administrar empleados; Planificar tareas; Registrar las horas trabajadas; Realizar informes individuales de los trabajadores.

De hecho, es ISABEL quien, en última instancia, hace realmente los *plannings*⁴¹. El sistema registra las horas de trabajo de cada operador, sus salarios acumulados, la antigüedad, las *skills* (o competencias), los lugares de residencia, los *warnings* o faltas (van desde la puntualidad hasta la limpieza de las habitaciones en los bungalós y casas que pertenecen a las ETTs), los *no shows*, así como sus ratios y evaluaciones individuales.

Para ello cada *flex* lleva colgada una tarjeta personal, que no puede perder de vista en ningún momento, y que utiliza constantemente para indicar sus movimientos y las tareas que inicia y que termina. ISABEL produce los *plannings* semanales de los trabajadores de cada ETT en Ingram micro, pero conoce el número, los cronogramas y los historiales de todos trabajadores de las ETTs con las que trabaja, es decir, de los trabajadores que tienen en espera y de los que lo hacen en otras empresas usuarias. Esta tarjeta conocida como *BATCH*, toma el nombre, por un efecto metonímico, de ‘lote de trabajo’ (por ejemplo, el lote de ítems que el *order picker* debe recoger para llenar un carro, etc.). De manera que el *Batch* no sólo es la tarjeta identificativa individual, sino el medio de comunicación del operador con el sistema en términos productivos. Cuando éste pasa su tarjeta por un dispositivo no sólo se le comunica el lote de trabajo que ha de realizar, sino que el trabajador comunica las horas que ha trabajado y la producción que ha realizado. Esta posibilidad de medir la productividad individual es, en primer lugar, un método taylorista clásico de intensificación del trabajo, cuando se utiliza para normalizar estándares de trabajo premiando, de algún modo, a los operadores que más ítems por hora son capaces de recoger:

H: Y luego te piden lo del ratio siempre, oye mira ¿qué hiciste estos 15 minutos que no estuviste haciendo nada?

M: Te imprimen un papel con tus horas de trabajo, y que 10 minutos no has trabajado, y te dicen que qué pasaba.

E: ¿Y por qué saben que no has trabajado?

H: Por el sistema.

M: Por el sistema claro.

H: Comprobando por usuario o por ID: tal persona ha estado en tal piso en la localización tal, y ha puesto tantos objetos de este código de barras.

M: Y ahora han hecho una cosa muy chula: que cada persona debe de hacer cada hora, entre 100 y 120 productos, y como han visto que esto se estaba cumpliendo. Recortamos personal, subimos el ratio de cada persona y si en vez de con 20 trabajamos con 10 ya está, en vez de 100 productos les exigimos 180, y si no lo hacen nos quejamos, y ya está.

H: Y es que yo estoy acostumbrado desde que he llegado aquí, desde que trabajas en picking tienes que hacer una ratio digamos. Yo me acostumbrado a trabajar como si tuviera una cámara aquí detrás». E 010 [Entrevista grupal con 4 *flexworkers*].

⁴¹ «ISABEL lo que hace es que porque Solvus no son expertos en *planning*, ellos hacen el *planning* con un *software*. Ellos ponen los datos de todas las agencias, y hacen un *planning* y a ti te llega el *planning* por SMS. Ahora han hecho una aplicación, y puedes consultar tu *planning* en la aplicación, pero eso es exclusivo de Solvus y vi que ellos contrataron ese *software* para ese servicio». E 001 [*Flexcoach*].

Entre la lógica del trabajo y la lógica del empleo: el algoritmo también como sublimación de los conflictos éticos en la gestión de personal

Pero por lo que sabemos, una de las particularidades de ISABEL es que no organiza la selección y la gestión de recursos humanos siguiendo una finalidad exclusivamente productiva (seleccionando a los más productivos y premiando –bien mediante incrementos salariales, bien mediante estabilidad en el puesto- a los más capaces) sino que, en la medida en que incorpora de forma integrada factores vinculados a las llamadas relaciones de empleo, aplica complementariamente también criterios dirigidos a optimizar la disponibilidad de la fuerza de trabajo. Pues ISABEL realmente articula dos racionalidades diferentes y a menudo contradictorias, optimizando algorítmicamente la tensión entre ambas: una relacionada con el trabajo en la empresa cliente, la productividad y las *skills* de cada operador –factores productivos que lo empoderan en la relación contractual-; otra relacionada precisamente con debilitamiento de la capacidad de negociación del *flexworker* con su ETT: su empleabilidad, su movilidad y su disponibilidad. Dicho de otra manera, acumular buenos ratios «ayuda. Si ellos te ven que tú curras, a ti no te falta el trabajo porque eres un buen trabajador» [E 010] pero que un *flexworker* pueda estar seguro de que no le va a faltar trabajo es contrario a su característica esencial: que nunca pueda estar seguro de ello.

El resultado de ello es un contexto laboral de altísima incertidumbre. Pues Isabel parece ser también un dispositivo de producción de arbitrariedad calculada, casi diríamos que está racionalmente programado para producir irracionalidad⁴². Pues crea un pathos social en el que la inestabilidad desestructuradora de proyectos de vida y la movilidad fragmentadora de vínculos sociales es un dispositivo clave para producir las particulares características cualificacionales del *flexworker* que describíamos más arriba, es decir, la disponibilidad (independización por parte de la empresa del principio subjetivo de la fuerza de trabajo -sus saberes y habilidades-) como principal competencia:

«Isabel es un punto a parte. 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

⁴² De hecho, los nuevos sistemas de gestión de recursos humanos gobernados por algoritmos informatizados, en la medida en que van acumulando una cantidad crítica de datos y los pueden serializar temporalmente, logran, mediante simulaciones, aplicar criterios de estricta rentabilidad capitalista en las decisiones. Criterios que tradicionalmente, bien por su condición ética o moral, o bien por su aparente irracionalidad, son raros de encontrar explicitados entre las personas encargadas de realizar esas tareas. Son, de hecho, criterios que hasta la fecha eran relativamente insondables a la racionalidad consciente empresarial (que opera con los principios éticos tradicionales de la empresarialidad –su beneficio es una recompensa por el riesgo de su inversión y su trabajo de dirección, y no, como realmente ocurre, la diferencia entre las necesidades de subsistencia de los empleados y lo que éstos producen-), y que más bien se aplicaban y se hacían efectivos *ad hoc*, por la necesaria acción del mercado y la libre competencia, bajo el paradigma epistemológico de la selección natural. Por ejemplo, en este caso, el algoritmo que gobierna Isabel ya sabe que una persona que no está empadronada, que ha ido y ha vuelto varias veces a España en los últimos años, que tiene un nivel formativo bajo y que no habla inglés, será más rentable, al fin y a la postre, que otra con una buena formación y nivel de inglés, con experiencia laboral, que atesora altos ratios productivos, y que incluso es disciplinada y tiene ciertas habilidades sociales.

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». [E 003.3 Flex Coach en Ingram Micro].

El superávit consciente de trabajadores en los campings; la aparente incoherencia en la configuración de los *plannings* semanales; o la inexistencia de una lógica típicamente productivista en la asignación de horas; así como la incompreensión de los criterios de selección y promoción de los trabajadores, todo ello permite conseguir el grado extremo de disponibilidad en el que cualquiera de estos/as operadores/as pueda ser llamado a su móvil un día cualquiera a cualquier hora para estar en su puesto dos horas más tarde sin aviso previo, consciente de que la empresa puede no volver a llamar si no acude.

«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.

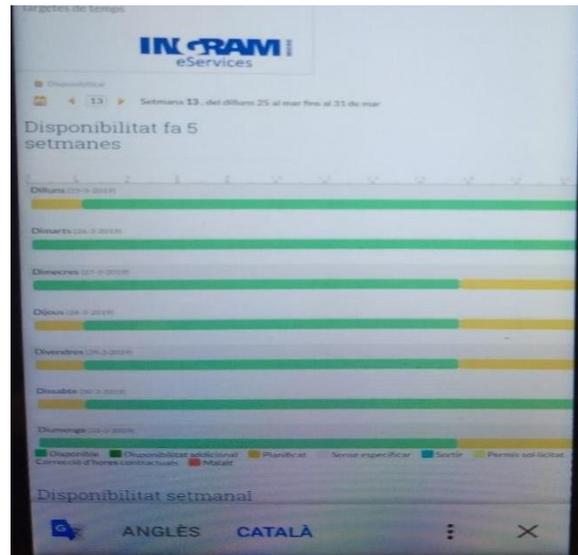
E1: ¿Y avisos con menos tiempo?

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

M2: A ver, depende. Yo el otro día estaba con el “*flex coach*” y vino un chico que dijo: “Mira, es que en lo que venía de mi casa en bici hasta aquí me han cancelado el turno”. Normalmente allí también te dicen “mira, intenta quedarte a lo mejor media hora, porque si hay algún “no show” puedes trabajar a sustituciones de personas». [E 004, 2 trabajadoras de Covebo].

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». [T002.2 Carlos]. 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 sólo 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 ésta se lo concede; lo que para cualquier otro trabajador es el tiempo libre. En blanco podrían aparecer las horas sin especificar.

Ilustración 1 distribución de horas en su jornada semanal en la app ISABEL


Fotografía tomada de la aplicación ISABEL en la pantalla móvil de Carlos: distribución de horas en su jornada semanal

La virtualidad del algoritmo consiste, de este modo, en distribuir las horas; asignar jornadas; contratar y despedir trabajadores; atribuirles tareas; proveerles de *skills*; ponerles *warnings*, etc... pero maximizando la orientación al empleo de todos los efectivos. Si bien el algoritmo se “humaniza” pautando el trabajo de los *team leaders* y *flex coaches*, que son quienes aparentemente distribuyen las “bolsas de horas”; realizan los *plannings*; asignan tareas; conceden vacaciones y días libres... realmente, según su propio relato, estas decisiones son constantemente monitorizadas, cuando no dirigidas por ISABEL.

«El problema que tenemos nosotros en nuestro cargo [habla un *flex coach*], y ya nos lo han dicho muchas veces. Que a veces una decisión nuestra pueda afectar a la empresa en unas proporciones... Tienes que ir siempre con pies de plomo, mirar a cada persona qué estás hablando, qué es lo que estás hablando, qué es lo que te está pidiendo, qué es lo que quieren realmente, qué es lo que tú puedes hacer o no. Nunca prometer nada, porque hay veces que dices, “sí te lo voy a hacer”, y de repente no puedes hacerlo. Por H o por B, a lo mejor por tema legal, por ejemplo, me vienes y es que esta semana tengo poco trabajo, y es que no es normal, y hay trabajo, y dices voy a mandar un email a Solvus y voy a decir que a esta persona, que le intente meter un par de días, si se puede, porque sé que hay trabajo esta semana. No es porque no hay trabajo (Y con un día de trabajo a la semana tú no sobrevives). Pero ¿qué es lo que pasa?, si yo mando sin fijarme bien en todo antes, de repente yo mando a Solvus, y de repente me van a contestar, “oye tío esta persona tiene un día de trabajo, porque está en el nivel de los días de trabajo [es decir, porque el sistema ajusta al mínimo común los días que da a cada trabajador]». [E003.1.]»

La producción de dicha disponibilidad es consustancial a la intercambiabilidad de operadores y puestos, lo que Martín llama “flexibilidad Interna”. En el segmento de actividad del *flexworker* (*picker*, *packer* y *receiving*) el sistema procura dicha polivalencia de los operadores mediante el llamado *cross training*:

«M: Pero evidentemente si tú estás en, ellos lo que hacen es, por ejemplo, hay mucho *picking*, pero *packing* va muy rápido. Entonces hay mucho trabajo en *picking*, pero *picking* no puede sacar ese trabajo, y *packing* está así, la gente está en las estaciones esperando a que lleguen los (?) para hacer los ítems, entonces qué pasa. Se coge a la gente que sabe el *skill* de *picking* y se le pide que vaya a ayudar a *picking* durante media hora o una hora. Siempre es entretenido.

E2: ¿El *skill* de *picking* es difícil de...?

M: No, simplemente, que cuando tú llegas a ti se te enseña en un departamento y ese es tu departamento principal. Conforme pasa el tiempo puede pasar que pidan, que 5 personas no saben *packing* o que 5 no saben *receiving*, que las vamos a mandar para que aprendan las dos últimas horas que quedan. Es la flexibilidad interna.

E2: ¿Y vas acumulando *skill*, que luego te aparece en una ficha o lo que sea?

M: Si lo tienes en Isabel, nosotros lo podemos consultar [habla un *flex coach*]. Nosotros podemos ver que *skill* tiene cada persona, entonces eso significa que tú tienes el *skill* también puedes recibir *planning* para ese departamento. Si tú por ejemplo empiezas en *packing* y solo sabes *packing*, solo te van a llegar planes para *packing*. Pero si luego te llega un *cross training* y aprendes *receiving*, también te pueden llegar planes de *receiving* o si...

E2: Y puedes elegir tú al trabajador o te llega.

M: No eso es, vuelvo a repetir. Solvus hace el *planning* dándole a un botón a un ordenador. Auto plan y ya está» [E 001 Andrea, *flexcoach* de Ingram Micro].

Así mismo, el malestar de las y los *flexworkers* debido a la desmotivación por el trabajo y con la arbitrariedad del modo de gestionar de las ETT se articula principalmente también a través de esos escasos medios de comunicación que utilizan estas empresas para comunicarse con ellos y controlar su actividad y su agenda. Es decir, a través de la aplicación del móvil. Ésta, como elemento simbólico de la presión que tienen los trabajadores sobre la gestión de su día a día, se convierte también en una aparente válvula de escape cuando se quiere parar –por ejemplo, como veremos enseguida, comunicar una indisposición por enfermedad-. Aunque, al mismo tiempo, la existencia de estas prácticas sirve a las empresas como coartada para despedir a los empleados que más enfermos se ponen. En definitiva, la inexistencia de mediaciones institucionales clásicas en ámbitos laborales regulados, como la figura del médico que certifica las bajas por enfermedad, promueve estrategias de resistencia consustanciales a este modelo de gestión (recordándonos, por ejemplo, a las prácticas de “lucha rosa” del *obrero masa* de la Fiat estudiadas por Toni Negri (1980). Prácticas informales que, al fin y a la postre, legitiman la arbitrariedad de la empresa en la gestión de personal. El detallado relato de Joana, que fuera “premiada” por la empresa por su “buena salud”, da cuenta exacta de estas contradicciones:

«-Por ejemplo, imagínate que hoy tengo que trabajar, ¿vale? Y a mí no me apetece ir a trabajar. Pues yo voy a la aplicación de Tempo Team y mando *request* de que estoy mala, ¿vale? Tú, se supone que tienes que enviar si estás mala tú pones la hora desde que no estás disponible por x motivo, ¿vale? Supone que tú tienes que alojarte, que quedarte en la residencia y tienes que estar disponible para que cuando ellos te llamen... ellos lo hacen como un método de control para que no pongas *sick* y te vayas a Amberes de copas, ¿sabes? Pero la gente lo hace. Es decir. Y eso se ve. Eso se nota. Porque hay gente que se pone *sick* un día, después se lo quita y va a trabajar [al día siguiente]. ¿Qué quiere decir? Que el día antes tu estuviste de fiesta, tiene resaca y quieres quedarte en casa. Eso es muy común. Entonces, yo eso no lo entiendo mucho. A mí me impresionó mucho cuando yo llegué aquí, lo del tema de tener un, de que en la aplicación te podías poner enfermo. El primer día no lo cobras, el segundo día cobras un 60%. Pero cómo es posible yo sin ir al médico, sin que el médico que me dé una baja propiamente dicho como hacemos en España, tú puedas poner *sick* en una aplicación y cobres estando en casa. Eso yo nunca lo entendí. Y veía mis compañeros, muchos de ellos, evidentemente perder el trabajo, porque los jefes no son tontos, ellos saben lo que está pasando. Y yo me he puesto en un año dos veces mala. Una vez en diciembre, que realmente estaba mala. Muy mala. Y otra en febrero. Eso es otro requisito por lo que yo conseguí ser *assistant*. Porque me dijeron que muy raro que una persona tenga en tantos meses solo dos *sick*. Que normalmente la gente abusa

mucho de *sick*. "Hoy no me apetece ir a trabajar. Me voy a poner *sick* en la aplicación"». [E017 Joana, contratada por Tempo Team, assistant en XPO].

Coger horas para conseguir horas: el papel disciplinario del *No Show*

Este modelo de gestión, en último término, intensifica en un grado máximo el efecto autorreferencial entre empleo y trabajo asociado al fetichismo del trabajo mercancía, en el que el salario prácticamente pasa a un segundo plano en la medida en que se supedita a poder seguir teniendo un empleo, y el objetivo es trabajar para poder trabajar. Así es, para estas personas la principal retribución del trabajo entregado es la posibilidad de trabajar, por lo que emerge la evidencia de que aceptar una oferta de trabajo no es una consideración del trabajador sobre "su utilidad marginal de su trabajo" para decirlo como Keynes, sino que no cabe la consideración de no aceptarla, sino por perder la posibilidad misma de trabajar.

«Pero se ha convertido en una competición de quién trabaja más horas.

Sí, joder, es verdad. Esto no lo había visto así. La ansiedad por conseguir llegar a un mínimo de horas de trabajo puede hacer que al final acabes deseando que te den horas de trabajo, aunque, aunque...

M.-Es que no ya se valora el salario. Una vez me encontré con un chico, tenía buena conversación pero poco a poco se fue obsesionando con estas cosas. Y me dice cuántas horas trabajaba, pero presumiendo, no. Y me dice cuántas horas trabajaba, y yo como soy poco cabrón, o bastante cabrón a veces, le dije que yo ganaba más, y aún así no entendía el que un objetivo en una sociedad capitalista, o de penurias, es que ganas dinero, no trabajar horas, además cuando son trabajos tampoco dignificantes». [E006.1 Pedro].

Provocar *overbooking* de brazos como recurso productivo

«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, necesitábamos mil personas, teníamos ochocientas y nos dimos cuenta que necesitamos mil. Pues ¿qué pasa? Que se van a pedir mil, aunque no hagan falta, si luego de repente no hay trabajo y ¿qué pasa? a, mandarlos a casa...

¿Entonces desde Ingram piden más gente de la que calculan que van a emplear?

-Ahí estamos, y es por eso que Ingram trabaja junto con agencias y ofrece tan pocos contratos ella. Porque es más fácil dar rienda suelta a las agencias. Al fin y al cabo son las agencias las que tienen que tratar con la gente, no contigo. Tú estás como alquilando a la gente.

¿Y esas puntas de trabajo que duran apenas dos semanas que decías? Por ejemplo, la extra de julio, ¿esa también se puede planificar? ¿Se puede prever que se van a necesitar tantas personas?

Se prevén todas las semanas del año. Se hace una predicción para todas las semanas, para todos los períodos del año. Hablo por semanas, nosotros dividimos por semanas». E 003.3 [Flex coach en Ingram Micro].

En segundo lugar, ISABEL es utilizado también para producir, como decíamos, *overbooking* de brazos en los campings y residencias. La plataforma tiene registrado en tiempo real cuántos trabajadores tienen en plantilla las ETTs con las que trabaja Ingram Micro. De modo que Ingram determina el

contingente de las personas que se van a reclutar en los países de origen siempre en un número mayor del que prevé que va a utilizar, pues a ella no le cuestan nada –sólo paga el tiempo de trabajo realmente realizado- y a las ETTs les resulta también rentable, toda vez que, como veremos, estos empleados están pagándoles alquileres muy por encima del coste de los bungalós donde residen.

« M1: Hay mucho trabajo, ¿sabes? Pero al final sobra gente porque no se quieren arriesgar, prefieren poner a mucha gente, pagarlos y tenerlos de brazos cruzados...

Pero pagarles, no les pagan, ¿no?

M2:-No.

M2-No, a mí y a mi novio, por ejemplo, nos han denegado las vacaciones. Nos han dicho que no nos podemos ir a finales de mayo porque es “*Bull week*” y estamos completamente seguros de que la “*Bull week*” no la vamos a trabajar entera.

M1: -No, está claro.

M2: -Clarísimo.

M1: -Yo la última “*Bull week*” -que son 10 días que hacen ofertas especiales y no te puedes ir de vacaciones esos días porque necesitan a toda la gente-. Yo la pasada, de 10 días creo que trabajé 3. Porque llevaban un mes o más cogiendo, o sea yo veía a gente nueva viniendo todos los días. Pero gente nueva en plan cientos de personas cada semana. Una barbaridad». [E 004 dos trabajadoras *flexworkers* de COVEBO].

La mediación de empresas reclutadoras en los países de origen, separadas formalmente de las ETTs en Holanda, es crucial para diluir la responsabilidad legal del sistema entre el momento de la súper-oferta de trabajo en el país de origen y el la infra-demanda del mismo en destino.

Como desarrollaremos en siguientes capítulos, a estas prácticas de producción constante de *overbooking* de brazos a través de un reclutamiento que no cesa, se une la salida constante de trabajadores del sistema, bien porque deciden volverse a sus países de origen, bien porque, los menos, logran acceder a un contrato mejor, o bien porque directamente, como pasa muy a menudo, son despedidos (o más bien no renovados, toda vez que los contratos, como sabemos, en la fase A se renuevan semanalmente).

«Cuando estábamos trabajando en XPO, llegó un punto en el que acabo la campaña navideña y todas las devoluciones. Y había menos trabajo. Y entonces decidieron que los de XPO, decidieron quitarse a una ETT. Ósea todo el grupo de gente que estaba de T&S ahí dentro. No nos avisaron absolutamente de nada. Nos habíamos enterado por una especie de jefe que teníamos (...). Era una chica polaca que nos avisó que nos iban a echar en dos semanas. Y hablamos con el jefe y nos dijeron “que no, que todavía no se había decidido nada, que eso no sé quién nos lo había dicho”. Y tal, nos enteramos como con 4 o 5 días de antelación, de que, de que todo el turno de noche que éramos T&S, nos íbamos a la mierda» .[E 008, trabajador retornado a España].

Y en último término, la continua rotación y movilidad de los trabajadores entre empresas y lugares de residencia:

«M2: A ver, tú, después de, creo que un año y medio, 78 semanas, o una cosa así, puedes pasar a fase B con la ETT, pero primero depende por un lado de que la ETT quiera, porque tiene que pagarte más por estar en fase B...

¿Es que quiera o es obligatorio?

M2: No, no es obligatorio, pueden echarte.

Ah ¿Pueden echarte? Pero si siguen contratándote, sería obligatorio pasarte a B o ¿cómo va eso?

M2: Sí, yo puedo pasar de fase A a fase B o puedo acabar mi fase A, hacer un parón de seis meses y luego puedo empezar en fase A otra vez. Pero si no hago ese parón tendrían que contratarme en fase B.

Y eso ¿has visto que lo hagan?

M2: La verdad es que nunca he estado tanto tiempo en un sitio.

¿Nunca has estado un año y medio?

M2: No. En la misma empresa no.

Claro es que vas cambiando de empresa.

M2: Claro cada vez que empiezas una ETT nueva, empiezas otra fase A.

Contador a cero, pero muchas veces sigues trabajando en Ingram Micro ¿no?

M2: Sí, Antes era así, pero ahora PRAN solamente te manda a Covebo, lo único que te puede mandar a otra sucursal. Puedes trabajar en Covebo Tilburg, en Covebo (Zitrik), Covebo (Almelo)...». [T004 Natalia.]

El contador a cero también se pone respecto a los derechos vinculados a la antigüedad en el puesto de trabajo, aunque sea en la misma ETT, cuando los contratos tienen una duración semanal, por ejemplo, en el caso de la acumulación de días de vacaciones pagadas:

«H2: Porque tú vas renovando los contratos de una semana en una semana. Te dicen si te has pasado legalmente de tus vacaciones, ya no tienes dinero acumulado, simplemente te iras por tu cuenta. Y luego, cuando vuelvas, te abren un nuevo contrato, firmas un nuevo contrato desde la fecha que tú regresas. Creo que lo hacen así las agencias. Si es que les interesa tener gente siempre». [T019.4 Jorge].

De modo que la producción del *flexworker*, -trabajador sujeto a situaciones de incertidumbre e irracionalidad que lo hacen disponible y vulnerable- también se vincula a la demanda consciente de contingentes de trabajadores que provocan superávits de manos en los campings, y a una, también consciente, expulsión de una parte de ellos. En definitiva, es la **producción estructural y gratuita de sufrimiento** para personas que no van a tener trabajo nunca, o al menos las horas necesarias para subsistir dignamente, y de gentes que no van a poder conservarlo hagan lo que hagan. Pero la gestión de estas contradicciones es transferida a las reclutadoras y agencias de trabajo temporal.

Capítulo 5. El papel de reclutadoras y agencias de trabajo temporal en la producción y gestión del *flexworker*

Si las agencias de reclutamiento y de puesta a disposición de trabajadores en el extranjero están conociendo un desarrollo importante desde 2008, es porque están proponiendo a miles de españoles una salida digna, o cuanto menos una línea de fuga, ante la reducción del mundo de los posibles y la ausencia de perspectivas por la falta de empleo y de seguridades materiales y psicológicas. La cuestión para muchos es probar suerte, y al menos probarse a ellos mismos, y a los que les rodean que lo han intentado. Andrea es un caso entre muchos otros. Mujer diplomada, nieta de un empresario de la construcción que hizo fortuna en la provincia de Sevilla, pero que murió endeudado *“cuando la crisis”*. De su padre apenas tiene noticias desde pequeña, su madre trabaja *“limpiando casas o en lo que sea”* desde que perdió su empleo como secretaria. Andrea estuvo en las plazas de la 15M, indignada como muchos, pero todo siguió igual que antes. Cuenta que le hubiera gustado opositar al sector médico-sanitario, sin embargo, apenas licenciada, su madre entró en una depresión *“muy dura”*, y Andrea entró en la edad adulta al cargo de su madre, sin recursos financieros y agotada, sin muchas esperanzas en el futuro y con la idea que *“la situación, que ya era insostenible para todos, no podía sino empeorar”*. Andrea, primogénita de una familia de tres hermanas, se puso a trabajar en bares y restaurantes, *“pequeños empleos de esos para estudiantes”* pero el salario no daba para mucho y el mercado de trabajo en Sevilla era limitado. Un día tuvo conocimiento, a través de una amiga de su madre que trabajaba en Eures, de una oferta de empleo en Holanda. Sin pensarlo mucho postuló, y en apenas una semana una nueva vida empezaba para ella en el centro de Europa, como obrera emigrada en el sector de la logística. Andrea tenía apenas 25 años cuando llegó, en el 2016.

«Para mí fue agarrarme a una tabla de salvación. En mi familia hay gente que había emigrado a Alemania en los cincuenta, aún conservo una parte allí, así que me dije, ¿por qué no?, peor que aquí no va a ser. Además, las agencias [Pran] te lo pintan todo muy bonito: horas garantizadas, alojamiento, transporte,... En principio sólo vienes para trabajar y ellos se ocupan de todo... Yo venía con un proyecto de instalarme pero en realidad, cuando llegas te vas dando cuenta poco a poco de dónde te has metido y que, para poder sobrevivir, necesitas liberarte de la tela de araña en la que estás atrapada». [T001 Andrea].

Tres años después, Andrea ha conseguido un contrato de alquiler con su pareja y un contrato directo con una empresa. Su trayectoria es a la vez ejemplar e inhabitual. Sólo algunos trabajadores lo han logrado, como Martín, Juan o Natalia, de quienes hablaremos en este apartado. En contraposición, la mayor parte de las personas que hemos entrevistado no consiguen extraerse de unas relaciones de dependencia y control muy intrusivas por parte de empresas que gestionan horarios, movilidad, transporte, lugar de residencia, con quién tienen que vivir, cuánto tiempo van a trabajar, sobreponiéndose a sus deseos e intereses personales.

5.1 Trabajadores y trabajadoras atrapadas en una densa red empresarial

“En este sistema no hay un culpable”, fue la reflexión que nos compartió Sander Junte, miembro del equipo, al volver de una de las últimas entrevistas realizadas en marzo de 2020 al gerente de una de las empresas de trabajo temporal más criticadas por sus prácticas en la gestión de los flexworkers españoles, T&S, –que ni siquiera había accedido hablar con grandes cadenas de televisión holandesas y españolas consciente de su muy mala “prensa”-. Sander se había encontrado con un empresario normal que “podría ser mi padre”, cuyo relato fue realmente esclarecedor para nosotros, pues nos reveló cómo el papel de estas ETTs que proveen mayoritariamente de trabajadores flex a Ingram Micro es totalmente subsidiario, dependiente, y está monitorizado en tiempo real por la “empresa cabeza” a pesar de aparecer en todos los relatos como “los malos de la película” y las empresas a las que hay que investigar y sancionar.

Así es, el caso de los/as trabajadores/as españoles/as en Holanda, más allá de revelar las condiciones de vida y de trabajo a las que están expuestos muchos nuevos emigrantes que parten a centro Europa, es un analizador de un sistema productivo en el que las estrategias de externalización y subcontratación de las grandes empresas logísticas internacionales, han reconfigurado completamente un tejido empresarial compuesto por decenas de pequeñas y medianas empresas vinculadas entre sí. Y vinculadas a su vez a las grandes compañías multinacionales de la logística. Dichos vínculos entre ellas son una mezcla de relaciones de cooperación –más o menos formalizadas, más o menos opacas- y de competencia exacerbada, en un contexto socioeconómico en el que dos factores juegan un papel decisivo: la desregulación de las relaciones de empleo y la liberalización de las leyes de suelo y del mercado de la vivienda. Así se constituyen polos de desarrollo económico en regiones desindustrializadas o incluso rurales, bien conectadas a los nodos de comunicación y transporte europeos, que atraen a miles de trabajadores extranjeros.

Como veíamos más arriba, la crisis de 2008 ha provocado un proceso de fondo de liberación paulatina de una mano de obra disponible en los países del este y del sur de Europa, garantizando el mantenimiento de los flujos migratorios hacia una demanda de mano de obra en constante crecimiento. En estos contextos, cada empresa busca maximizar sus opciones de rentabilidad según el escalón que ocupa en la cadena de valor. En concreto, cada una de las empresas que se constituye en torno al empleo de trabajadores extranjeros en la logística, ya sea de prestación de mano de obra, de captación, de *housing*, de transporte, de gestión y planificación, de coordinación y control de la mano de obra... ocupa una función específica en una organización del trabajo hipersegmentada. Las empresas de trabajo temporal realizan una función central en este engranaje y nutren a las empresas empleadoras de los diferentes tipos de mano de obra según sus necesidades productivas, que podemos categorizar en tres niveles: trabajadores más o menos estabilizados en empresas de trabajo temporal con una buena reputación y buenas condiciones de empleo; trabajadores estacionales en empresas delegatarias o subcontratadas por las primeras, o aún medianas empresas que han podido desarrollarse a rebufo de las primeras y que buscan ampliar sus cuotas de mercado, en una zona intermedia; y, por último, agencias que se mueven en una “zona gris” que reclutan a trabajadores que sólo ocupan una función residual para cubrir picos puntuales de actividad y se especializan en los trabajadores extranjeros.

En torno a las empresas de trabajo temporal, y sobre la base de estas divisiones, se organiza a su vez un tejido de empresas especializadas en el suministro de infraestructuras, básicamente alojamiento y transporte, con intereses de mercado específicos y capacidad de gestión de la mano de obra –control,

movilidad y afectación a residencia, planeación de las jornadas de trabajo...- en el interior de los propios espacios colectivos y privados de residencia.

Así, la relación empleado-empendedor no es sólo una relación cara a cara, sino que incluye un conjunto de actores implicados en las condiciones que rigen su organización y su gestión, hasta en los más mínimos detalles de la vida cotidiana de los trabajadores. En esa *zona gris*⁴³ donde se desarrollan sus relaciones económicas y sociales las influencias de los múltiples y a menudo divergentes intereses empresariales y las relaciones de poder se coordinan o se confrontan, y su resultado es la formación de un orden de regulación sumamente intrusivo, híbrido – a la vez formal e informal, a la vez público y privado-. Las responsabilidades empresariales se difuminan y la fragilización del reglamento y la limitación del acceso a derechos por parte de los trabajadores devienen en norma.

Las reclutadoras, producción de la descualificación en origen

“lo que importa es la cantidad”

El proceso de migración de la masa trabajadora a Holanda se inicia a través de las redes que las agencias de trabajo temporal en los países del centro y del norte de Europa han venido tejiendo los últimos años en los países del sur para reclutar fuerza de trabajo. En España operan diferentes empresas de captación de mano de obra que tienen prácticas muy diferentes y reclutan perfiles de trabajadores muy variados.

De hecho las generalizaciones que se hacen en los diferentes medios de comunicación, a veces también promovidas por nosotros mismos, sobre el problema de la desprotección de los trabajadores emigrantes en Holanda, ha hecho que algunas de ellas, dedicadas más bien a reclutar trabajadores para actividades relativamente más cualificadas y que invierten más en los procesos de selección y seguimiento de la gente que reclutan, se hayan visto afectadas en su labor por la desconfianza suscitada entre los trabajadores, la administración y las empresas clientes en Holanda. En el anexo II, tabla de empresas, se describen sucintamente las características de las reclutadoras más relevantes en nuestro país.

En efecto, las agencias de reclutamiento pueden clasificarse según los nichos de mercado en que están especializadas. Hemos encontrado agencias que trabajan en segmentos que requieren perfiles cualificativos medios. Es el caso de EPSN Workforce, que es una reclutadora franquiciada por una agencia intermediaria holandesa, N2People. Esta firma acordó con algunas empresas de trabajo temporal en distintos sectores, en el sector de la mecánica y chapa y pintura, en la construcción. Los procesos de identificación y selección son mucho más largos que los de la logística, así como la tasa de éxito del proceso, que puede situarse entre el 20% y el 50%. Como nos cuenta Antonio Reales, manager de EPSN:

«el proceso consiste en dos cosas, anunciamos las vacantes, los interesados son informados, se habla con ellos, en función de cada vacante tiene unos requisitos diferentes, y un proceso diferente no es lo mismo chapa y pintura en donde tienen que hacer una prueba técnica ya que se valora con los propios digamos (...) de la empresa partner, (...) cómo trabaja en una hora, en unas horas tiene que ver cómo trabaja el candidato para valorar si realmente tiene las habilidades para poder desempeñar de forma adecuada según el estándar de los talleres, o en el caso de otras posiciones como puede ser de mecánica básica pues con una entrevista telefónica es suficiente, así como en construcción

⁴³ Supiot, Alain (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », Droit Social, février, n°2, p. 131-145.

(...) que se graben un vídeo a sí mismos poniendo ladrillos, y luego una vez allí entonces se les pone una prueba más en detalle, va dependiendo del proceso de selección y una vez que llegan allí se les aloja, las empresas con las que trabajamos tienen unos alojamientos bastante decentes, ha habido mucha polémica sobre esto» [Antonio Reales, manager de EPSN].

Este tipo de empresa puede enviar entre 15 y 20 trabajadores al mes –contrariamente a las agencias que cubren puestos descualificados, como Temporales, que puede suministrar hasta 80 trabajadores por semana-. La remuneración depende de distintas variables: la dificultad del proceso de selección, los cupos solicitados, el tipo de contrato final. Así, por ejemplo, para una selección de cinco candidatos en chapa y pintura, la empresa recibe 7.000 euros para iniciar el proceso, lo que incluye reclutamiento, asesoramiento, traducción del contrato y gestión de la logística de la movilidad profesional –esto es gestionar transporte y alojamiento para los trabajadores potencialmente reclutados-; y 3.000 euros finales por cada candidato seleccionado que al final firma un contrato.

Las reclutadoras que operan seleccionando al trabajador *flex* de la logística no pueden acceder al sello EURES, que es un sistema demasiado protector para segmentos de negocio, EURES España tiene un Acuerdo con EURES HOLANDA para clarificar los requisitos mínimos de las ofertas de empleo de trabajo temporal de las ETT holandesas, dirigidas a trabajadores españoles, al objeto de que puedan ser publicadas por el portal de EURES España. Las ofertas publicadas por EURES garantizan que son genuinas y sus condiciones de trabajo están controladas, contrastadas y validadas por esa organización. Sin embargo, entre sus requisitos mínimos figura que las ofertas deben especificar claramente el número de horas de trabajo por semana, el salario por hora y el lugar de trabajo. También se especifica que el número de horas de trabajo deben ser suficientes para obtener unos ingresos que sean suficientes para vivir en los Países Bajos. Por lo cual, casi ninguna agencia de trabajo temporal especializada en trabajo descualificado pasa por el sistema EURES y prefieren constituir sus propias redes de reclutamiento en los países de origen, para poder sustraerse a todos estos filtros.

Las reclutadoras del *flex*

En contraposición, el modelo de negocio de las empresas reclutadoras que trabajan en el sector de la logística para reclutar el *flexworker* que estamos estudiando es muy distinto. La agencia reclutadora tiene que honrar sus contratos con las agencias de trabajo temporal para la que trabaja una red de captadores autónomos que se extiende por todo el país, en especial en las zonas más golpeadas por la pobreza y el desempleo. Así lo explicaba Martín, un joven que ocupa un lugar de responsabilidad en la gestión de los *flexworkers* españoles que trabajan en agencias de trabajo temporal subcontratadas por un gran macro almacén de la logística:

«Yo necesito para este mes 100 trabajadores tuyos, 100 de la otra, 100 de la otra. Claro, es para este mes. Ya como lo gestione la agencia, si me manda trabajadores durante este mes a mi empresa y luego se los vuelve a llevar a otra empresa o luego tal, o los llaman nuevo y luego los manda para casa. Eso es cosa de la agencia. Y la agencia debería dejar esas bases claras desde el primer día. Cosa que no hace. Debería explicar que sólo van a trabajar cuando a la empresa le hace falta. Tú eres un *flexworker*. Es lo que significa, y es justo si tú sabes que vas a hacer eso. Si tú vienes engañado, no es justo». [T003.1 Martín, *flexcoach* de Ingram Micro].

Las reclutadoras se encargan de publicitar las ofertas en los portales de empleo locales y en las redes sociales, así como de organizar presentaciones en diferentes foros juveniles y universidades. En estas presentaciones, que se pueden visualizar también en la red, se alcanzan a dar informaciones algo idealizadas sobre las condiciones de vida y trabajo en Holanda, aunque sin incurrir en falsedades. La

ambigüedad radica en la promesa de realizar un mínimo de treinta horas semanales, algo que en ningún modo las agencias de reclutamiento pueden garantizar, pues, como ya sabemos, sólo los contratados en fase B por las ETTs tienen dicha garantía. Por todo ello, junto a la desesperación que generan en los candidatos situaciones de desempleo de muy larga duración y la ausencia de perspectivas vitales, les conduce a dar el paso con cierto grado de ilusión y optimismo.

La decisión de salir se toma en apenas unas semanas, incluso unos pocos de días. La experiencia de Andrea condensa muchas otras vivencias que dan cuenta que no es tanto una elección racional lo que lleva a muchos españoles a migrar, como una situación de necesidad. Así nos lo cuenta Mauricio, joven licenciado por la Complutense de Madrid, donde vivió unos años muy felices, *“una vida de estudiante”*. Cuando terminó la carrera volvió a casa de su familia, en Córdoba:

«Estaba de repartidor en una pizzería que tiene mi tía, vivía en casa de mis padres. Era como, estaba quedándome sin dinero y dije, me tengo que ir. No quería vivir con mis padres tampoco, ya llevaba 6 meses con mis padres y me quería pegar un tiro. Venga va me voy contigo. Y así hice la entrevista en 5 minutos. “Ah, si hablas inglés muy bien inglés,”, yo pensando que no tengo ni idea por eso me quiero ir. “Ah, vale gracias, y entonces cómo lo hacemos”, dice, “si cuando tengáis los billetes, me mandáis un email con que tenéis los billetes y ya os organizamos”, “ah, perfecto gracias”. No volví a hablar con la mujer de T and S. Yo ya con mi colega quedé, le mandamos los billetes por un email, y vinimos los dos juntos». [T010 Mauricio].

Sobre las 30 horas garantizadas, Mauricio es tajante:

«No, no te garantizan absolutamente nada. La cosa es que cuando yo fui una temporada había mucho trabajo en XPO. Pero yo sí que he conocido en primera persona, para empezar porque a mí me garantizaron cuando yo firme, que yo iba a trabajar 30 horas toda la semana mínima. Yo estuve una semana y media sin hacer ni una hora. Además yo sí que he conocido a gente que ha estado semanas, ha estado muchísimo más tiempo sin trabajar las horas que le garantizaban y muchas semanas trabajando muchas menos horas de las que le garantizaban y teniendo que pagar 450 euros al mes, es que no te da para nada más que para pagar el alquiler...». [T010 Mauricio].

Las tasas de éxito de un proceso de reclutamiento pueden ser del orden del 90%. Aquí no se requieren referencias de empleadores, como por ejemplo en el sector médico-sanitario, simplemente un certificado penal y un mínimo nivel de inglés, aunque las exigencias se relajan en temporada alta. Las entrevistas suelen realizarse por Skype, y si el candidato se muestra motivado, la empresa puede pedirle que en una semana esté viajando a Holanda. Estas empresas cobran en torno a 70 euros por candidato enviado, más un porcentaje en función del tiempo efectivo de trabajo del trabajador reclutado. Muchos trabajadores encontrados reconocen que no saben inglés, e incluso se preguntan cómo fueron reclutados al recordar las condiciones en que se encontraban cuando realizaron la entrevista (del tipo *“me acababa de despertar”*, *“estaba en depresión supermedicada y no alcanzaba a decir dos frases seguidas”*, *“tenía la casa hecha un desastre”*). Las empresas de trabajadores temporales envían en torno a 2.500 trabajadores por año.

Las empresas simplemente articulan un proceso de descualificación general de la mano de obra que trabaja en la logística. Como sabemos, para las clientes en Holanda, lo que importa es enviar el mayor número de trabajadores posible, en flujo continuo. Las empresas son conscientes de que no todos se van a poder quedar, que algunos van a ser utilizados simplemente para cubrir picos de actividad, y es cierto que recurren a ciertos eufemismos para advertir a los trabajadores que lo que ofrecen es sólo *“una aventura en el extranjero... una experiencia internacional...”*. [E2 Trabajar en Holanda, reclutadora de T&S].

No obstante, la ausencia de procesos de selección puede literalmente poner en peligro a otros trabajadores que sí cumplen algunos requisitos básicos o que tienen un proyecto migratorio. Martín, nuevamente, se muestra muy crítico con los procesos de selección, que en realidad no lo son:

«Tenemos un problema con los filtros y las agencias, las agencias te mandan todo lo que pueden. Para las agencias los trabajadores son carne de cañón, cuantos más trabajadores trae una empresa más ganan, es así, cuantos más trabajadores traen más ganan. Y les da igual el trabajador como sea, claro que ellos no cuentan que ese trabajador (?) le van a (...) un housing con más trabajadores, a lo mejor tienen 3 trabajadores buenos, y meten a un trabajador que no es trabajador que no ha venido a trabajar ha venido a otras cosas, y cuando metes a esa persona a vivir con los otros... pues destroza la vivienda, destroza la moral de los otros, y luego en el trabajo le acaban echando, pero los otros ya se han (...), y es un ejemplo un poco, que si las agencias tuvieran un poco más de cuidado, en la selección de los trabajadores que escogen, les iría mucho mejor también, o sea y a las empresas también. Pero no, porque cuantas más metamos más ganamos y si a mí este mes me traen 3 buenos y 7 malos, pero tengo que meter a 10, pues meto a todos, y fuera, y no sé, y ahora resulta que en esta temporada tenemos ciertas bases, que las agencias no nos pueden traer gente sin inglés».

[T003.2 Martín, *Flexcoach* de Ingram Micro.

Hemos podido también constatar la existencia de prácticas fraudulentas por parte de agencias que se aprovechan de la situación social de algunos trabajadores, por ejemplo, Migrandi, que según lo publicado en algunos foros de internet cobra varios centenares de euros a algunos candidatos por ponerlos en relación con agencias de trabajo temporal en Holanda. Esta empresa, gestionada por una madre y su hija, cambió de nombre y sigue dedicándose a lo mismo⁴⁴. Empresas que, a su vez, suelen ser denunciadas en las entrevistas que realizamos por reclutadoras que sí cumplen lo que prometen, aunque sea poco.

Ajustar en tiempo real la mano de obra a las necesidades productivas

Como ya sabemos, Ingram Micro se garantiza disponer de un *stock* suficiente de mano de obra externalizando a las empresas de trabajo temporal, la gestión de una bolsa de trabajadores que siempre excede sus necesidades. No es así infrecuente que un trabajador sea enrolado en España con una promesa de trabajo, y al llegar a Holanda no haya horas suficientes para él. Veíamos cómo las empresas de trabajo temporal pueden proponerle empleo en otras empresas de la región o incluso del país. Y vimos también que, si el excedente de mano de obra es muy superior a la capacidad de absorción del mercado de empleo local, se organiza entonces una campaña de despidos [una “*caza de brujas*” (sic)] para reajustar la oferta de trabajo. El papel de las empresas de *housing* será central para estas finalidades.

En definitiva, este reajuste permanente de la mano de obra a las necesidades diarias de la empresa constituye la actividad central del trabajo de gestión de la mano de obra en Ingram Micro. La producción de un denso entramado empresarial, con una marcada división del trabajo entre las distintas empresas que forman parte de él, busca facilitar este objetivo, mediante la fidelización de algunos trabajadores y en paralelo la producción de un stock que se renueva en permanencia de mano de obra plenamente disponible, especializada en cubrir demandas estacionales o picos puntuales de actividad.

⁴⁴ <https://www.spaniards.es/foros/presentaciones/duda-sobre-agencia-enkana-services-o-migrandi>

Una división del trabajo entre las ETTs para producir y gestionar *stocks* y flujos de trabajo vivo

Primero encontramos las grandes agencias mundiales, como por ejemplo Randstad, que abastecen amplios contingentes de trabajadores relativamente estabilizados y que disponen de una domiciliación en el país. Natalia, mujer joven, 30 años, gaditana de origen, cuatro años de experiencia en Holanda, nos lo explicaba así:

«Hay muchas agencias que tienen muy buenas ofertas de trabajo, incluso sin hablar holandés, sólo con hablar inglés, pero a lo mejor no te organizan el transporte y la casa, que es la faena porque nosotras aquí dependemos de eso ya que es muy muy difícil conseguir alquilar una casa sin tener contrato, sin tener casi ahorros o aunque tengas ahorros (...). Eso es lo que hace la reputación de Randstad, que es una ETT para holandeses, porque es para gente que vive aquí, y por eso pagan mejor, mucho mejor, también». [T004 Natalia].

Así pues, Randstad contrata trabajadores estables fidelizados que pueden acumular varios años de antigüedad en la empresa y que por tanto cobran mejores salarios que los trabajadores de otras agencias.

En el nivel inmediatamente inferior se encuentran empresas que operan en distintos países y que están especializadas desde hace al menos dos décadas en los trabajadores extranjeros, en particular en los países del este, como Otto y Covebo, que ejercen a la vez como reclutadoras y como ETTs. Covebo adquirió una empresa reclutadora que operaba en España, Pran, y desde ahí se está extendiendo a diversos países del sur de Europa. Covebo forma parte del holding empresarial House of HR, de capital belga y con sede en Roselare, y está conociendo un amplio desarrollo en la captación y puesta a disposición de trabajadores del sur en los países centrales de Europa.

Encontramos después una serie de agencias como Pollux, SBAFLEX o TempoTeam, que no tienen capacidad para reclutar por ellas mismas en el extranjero. Así que estas empresas necesitan contratar los servicios de empresas de captación que han venido extendiéndose en los países de origen de la mano de obra, y que operan localmente en los países del sur.

El modo de funcionamiento de estas empresas es muy variable. Algunas como TempoTeam, que pertenece al grupo Randstad Holding desde los años 1980, delega a una empresa denominada EUFLEX la gestión del reclutamiento en origen, el alojamiento y el transporte domicilio-trabajo de los trabajadores extranjeros. EUFLEX es una suerte de empresa facilitadora que recibe cada semana los cupos de trabajadores solicitados por Ingram Micro a través de Solvus a TempoTeam, y los deriva a una amplia red de reclutadoras que operan en distintos países europeos, por ejemplo, para el caso español, Temporales –con sede en Majadahonda-, International Job Challenge y Award Today. EUFLEX subcontrata a su vez a empresas como FlexHousing o Sbaflex el alojamiento, y a otras como Car Carting el transporte. T&S Flexwerk, que es otra empresa de trabajo temporal, también subcontrata estos distintos servicios a reclutadoras y empresas de *housing* locales, como Logejo o Housekeeping. Otras empresas como SBAFLEX funcionan a la vez como agencias de trabajo temporal y como empresas de housing que ofrecen este tipo de infraestructura a agencias de trabajo temporal como Covebo.

Estas distintas empresas no ofrecen los mismos estándares de calidad de empleo, ni de alojamiento. Algunas ETTs están certificadas en el convenio ABU (es el caso de Randstad, Covebo o incluso Otto). Otras, en el convenio inmediatamente inferior, NBBU (por ejemplo, Pollux o TempoTeam). Otras no tienen ningún tipo de certificación. Esta jerarquización por certificación permite que haya empresas especializadas en hacer frente a los picos de demanda (y por tanto cobran menos dinero de Ingram Micro pero también pagan menos dinero) y otras especializadas en jornadas flexibles y variaciones

puntuales de demanda. Por ejemplo, T&S Flexwerk es una de las empresas peor reputadas, pero pensamos que es porque está especializada en la gestión de trabajadores que simplemente van a hacerse cargo de picos de actividad.

El sistema de relaciones laborales holandés se basa en lógicas de acreditación según las cuales se distinguen las empresas que respetan el derecho laboral y que proponen empleos de calidad, de aquellas que son reputadas por su mala praxis empresarial y que se acogen a los mínimos determinados por una legislación laboral muy liberal. En realidad, los distintos tipos de empresas están conectadas entre sí y participan del mismo modelo de negocio: un régimen productivo que necesita del uso intensivo de mano de obra muy flexible que permite conectar en tiempo real oferta y demanda al precio óptimo determinado por los mercados de consumo.

De tal manera que estas certificaciones no sólo sirven para reconocer públicamente la diferente “calidad” de una Empresa de Trabajo Temporal determinada (en cuanto a su volumen de negocio; trato a sus trabajadores; adecuación de los perfiles; eficacia en la gestión,...), sino que ello se concreta en las posibilidades de negocio a partir de la limitación que muchas empresas clientes tienen para trabajar con ETTs de determinada categoría. Limitaciones, en muchos casos, también impuestas por los convenios colectivos propios o por los convenios sectoriales a los que están adscritas. Convenios que determinan los porcentajes de trabajadores por ETTs a los que recurrirá la empresa, así como los porcentajes que podrán ser contratados en las que no dispongan de certificación, etc. Es decir, de las empresas que en las reuniones institucionales que hemos mantenido (cargos gubernativos, representantes sindicales, empresas de trabajo temporal y empresas clientes) todos sitúan en la denominada “zona gris” de la actividad a agencias que operan en el límite de la legalidad, utilizando estrategias de ingeniería contractual para mantenerse dentro de ley pero vulnerando su espíritu, o bien que utilizan directamente malas prácticas, por ejemplo, incorporando cláusulas y prohibiciones de dudosa legalidad en el texto de los contratos que firman los trabajadores en inglés y que éstos toman como reales –pero que luego no aparecen en los contratos en holandés, único idioma con validez jurídica en el país-, o que utilizan el housing como dispositivo disciplinario para gestionar más eficazmente los recursos humanos.

Pero es importante entender que todos esos perfiles y estatutos forman parte de un mismo proceso productivo: esto es, que sin la existencia de unos no podrían existir los otros. Sin la existencia de las agencias situadas en esa zona gris no podrían existir las mejor calificadas. De forma que el sistema de regulación por certificación ayuda a reproducir el modelo, reconociendo y validando que las peores agencias ocupan a los trabajadores que realizan los peores trabajos. La clasificación según los mercados de trabajo a los que pueden acceder cada una de ellas, les permite, de este modo, implementar un uso paralelo de los trabajadores en fases similares de diferentes procesos productivos.

En entrevistas mantenidas con algunas de estas ETTs hemos podido comprobar que los contratos que las empresas clientes establecen con ellas contemplan esta suerte de cupos de trabajadores clasificados según su grado de flexibilidad, por ejemplo, si Ingram Micro calcula que va a necesitar en las 5 plantas de logística que gestiona en Brabante 2.500 trabajadores de ETT durante el año, saca a “subasta” entre las ETTs con las que trabaja una oferta de 500 trabajadores que van a tener un contrato fijo con la ETT (en fase C) con jornadas de 40 horas y polivalentes; 1.000 trabajadores llamados “*planificable-flex*” con contrato temporal renovable cada tres meses (en fase B) para regular las fases de picos y valles entre los almacenes y con cláusulas que aseguren jornadas sólo de 32 horas; y, por último, 1.500 *flex-flex* (Fase A), sin garantía de horas, con contratos renovables semanalmente. El ejemplo es un caso real [E4 Entrevista al director de la oficina de T&S en Waalwijk].

Estas ofertas, Ingram Micro las realiza a través de Solvus mediante los denominados pedidos de *shifts flex*, pues la medida de la cantidad de flexworkers ha terminado asimilándose al “turno” de trabajo (un turno es una persona x nueve horas). Estos últimos son los trabajadores del segmento que estudiamos, que pueden ser enviados a diferentes empresas de logística en un radio de 70 km en función de los diferentes picos de producción de cada una de ellas (normalmente especializadas también en un segmento del mercado de bienes de consumo), lo cual supone en muchas ocasiones que sus jornadas reales se amplíen dos o tres horas –debido al tiempo que utilizan en los traslados-:

«M1: Que no hay mucho que contar, en el sentido. Ya vivimos en el trabajo y descansamos un poquito en la casa. Porque llegamos cogemos cualquier cosa y a dormir. Cuanto te levantas, ya estas cogiendo de nuevo el transporte para trabajar.

Claro, es que has llegado a las seis [18:00] y las 5 de la mañana tienes que levantarte. Tienes que acostarte ya, en cuanto nos vayamos.

M2: Sí, a las 8 o así.

M1: Y eso en el horario de las 7 de la mañana.» [E007.2 Pareja de madre e hijo compartiendo cama en un Camping de Turnhout –Bélgica- y trabajando en XPO, en Tilburg].

O bien pueden permanecer días sin trabajar esperando una llamada en las zonas residenciales. Hablan los mismos entrevistados, madre e hijo:

«M1: Porque esa es otra, que otras semanas el problema es que no tienes trabajo. Y estás aquí muerta de risa. Que tú vienes aquí, te venden la moto. Vas a tener 40 horas semanales, y tú haces cálculos, 40 por 10, todos los meses voy a sacar aunque sea 1.000. Aunque pague 400 del bungalow, me quedan 600. Yo he ganado 1.000 euros una sola vez, en 6 meses» [E007.2 Pareja de madre e hijo compartiendo cama en un Camping de Turnhout –Bélgica- y trabajando en XPO, en Tilburg].

Ello permite mantener los niveles mínimos de ocupación de cada empleado maximizando también la disponibilidad de fuerza de trabajo, para hacer frente a virtuales demandas de las empresas clientes con las que trabajan –especialmente de las más importantes, como Bol.com-. Esta elevada disponibilidad del ejército de reserva de fuerza de trabajo depende, por una parte, del número de personas desocupadas en cada momento y, por otra, de su necesidad de conseguir horas de trabajo.

Del mismo modo, en la medida en que hay también una jerarquía de centros de trabajo en cuanto a las condiciones que ofrecen, en ocasiones el sistema parece enviar a los trabajadores a unas u otras siguiendo una lógica de premios y castigos. Los almacenes gestionados por Ingram Micro son bastante diferentes en este sentido: trabajar en Bijenkorf –cadena de ropa y complementos de gama alta- es bastante más deseable que hacerlo en Bol.com. No sólo por las condiciones de trabajo en sí (ritmos, desgaste físico, estabilidad en el empleo y horarios) sino también por el salario, (12 euros hora que es el convenio del textil). En Bol.com, el flexworker mayor de 22 años (el menor de 21 cobra menos), gana 10 euros/hora netos en un turno normal, y dentro de Bol.com, hacerlo en el nuevo Depot es menos fatigoso que en el viejo. Pero a su vez las grandes agencias de trabajo temporal, como T&S trabajan con otras empresas clientes a las que pueden enviar a los operadores cuando no hay suficientes horas en las plantas de Ingram, como XPO –Almacén logístico de ropa de diversas cadenas *low cost*-, cuyas condiciones de trabajo son significativamente peores en cuanto a salarios, horarios y tareas:

“Luego he trabajado en otras empresas, una de ellas es Cargo Logistic, si tienes cojones vete allí a trabajar una semana, ¡vale! Mandas allí un vasco a Cargo Logistic y se vuelve llorando, te estoy diciendo de trabajar 15 horas. Yo he trabajado 15 y 14 horas con una pausa de 15 o 20 minutos, bueno a lo mejor 2 o 3 pausas, una para comer y las otras dos o tres pausas, un cigarro entre camión y camión, ya está. Si cobras 10 euros la hora, cobras 2.000, casi 3.000 al mes, pero te estas dejando tu

puta vida ahí: 15 hora[E021 Joven de treinta años, desempleado por lesión de rodilla, residente en Tilburg].

O bien a factorías como Sanders, de cosméticos, o Bakker, de alimentación, todas en los alrededores de Tilburg, en las que se realizan tareas manuales en cadena y de tipo repetitivo, como el envasado de jabones, el empaquetado de bollería industrial, e incluso fábricas de conservas.

«H: Pero lo de la panificadora, ya te digo yo. Pagaban creo 12,50 o 13 euros la hora, que no estaba nada mal (...)

¿Por qué no vas más?

H: Fui porque había que hacerlo en aquel momento. Y es algo tan temporal. Yo allí no podría estar más de 6 meses. Pero fijo, es decir, si estas más de 6 meses aquí, tu cabeza tienes un problema muy serio.

(...)

H: Estas en la línea y tú no vas a parar, ¿Por qué?, porque el horno no para de sacar los panecillos, los bollos. (...). Tienes que estar en la línea y colocar en cajas.

Es trabajo repetitivo.

H: Pero es que eso no para. No le des 5 segundos, porque esto se deshecha, se tira a la basura. Tiene su tiempo (...). [019.2, Jorge, ingeniero industrial.]

Otras veces, cuando hay un déficit excesivo de horas de trabajo en Ingram Micro, los vínculos (contractuales o directamente accionariales) entre las ETTs que gestionan a los *flexworkers* (Pran, Tempoteam, T&S...) y las grandes ETTs del país (Covebo, Randstad,...), les permiten completar la ocupación de los *flexworkers* enviándolos bien a esas empresas locales de trabajo manual y descualificado (que es fácil de aprender), o bien a otros *Whare Houses* de logística especializados en artículos cuya demanda sigue ritmos diferentes al *mass e-commerce* y tiene otras características (alimentación, libros, textil...):

«E1: Pero cuando tienes tantos trabajadores que tienen que trabajar mínimo tres días ¿no? Y unas horas aquí y no da para llenar...

M2: Normalmente Covebo tiene también otros almacenes. Por ejemplo, ahora en Tilburg tienen Audax.

E1: ¿Y reenvías?

M2: Sí, cuando no puedes darle las horas. Les dices “Oye mira, pues tenemos otro”. Cuando yo estuve de coordinadora tenían uno en Tilburg de empaquetar chocolatinas o algo así creo que era, pero recuerdo también que la gente fue la que (...).

M1: Sí, pero el que tienen ahora de Audax es de Tempoteam. Porque yo estoy yendo a Audax, que es 4 o 5 días, y es Tempoteam, lo que pasa es que tienen un acuerdo con Covebo, sí». [T004, M2 Coordinadora de trabajadores españoles en Covebo y M1 trabajadora *flex* de Covebo].

Así, las grandes ETTs pueden recurrir a las también grandes cadenas de supermercados de alimentación del país, como Jumbo, Good Stay, Albert Heijn, o para enviar puntualmente a empleados cuando las horas escasean en el cliente principal. En algunas entrevistas, de hecho, vamos encontrando diferencias importantes entre diferentes ETTs respecto a los derechos de los trabajadores:

«¿Y para los que estáis con agencia, todo el tema de baja por accidente?»

H: Prácticamente despido.

M: No, no tiene por qué.

H: Prácticamente. Yo los casos que he escuchado.

M: A mí me echaron de T&S por una baja.

H: T&S por lo menos.

M: Pero con Covebo, por ejemplo, mira mi novio hace dos semanas tuvo un accidente con la bici. Se cayó de la bici.

H: Es verdad me lo dijo.

M: Y lleva una semana con la rodilla chunga. Y simplemente tenía que reportar a Covebo antes de las 10 de la mañana, “hoy tampoco puedo ir trabajar me sigue doliendo la rodilla”. Y se ha quedado una semana en casa y sin problemas, vamos esta mañana hemos ido a trabajar». [T014 Natalia y Samuel].

Por otra parte, el sistema de certificaciones funciona de manera equivalente para las empresas de *housing*, de modo que una empresa certificada en el convenio ABU suele trabajar con una agencia de *housing* con nivel de calidad SNF, aunque no siempre es el caso. Por ejemplo, T&S trabaja con la empresa de *housing* Logejo, que está al cargo de la gestión de campings como el de Droomgard o el de Turnhout, y que ha aparecido en la prensa, incluso internacional, por las malas condiciones habitacionales que ofrece a los trabajadores.

Las relaciones entre las distintas empresas no están nada claras. Sabemos, por ejemplo, que Logejo, empresa de *housing*, asumió la gestión del alojamiento de T&S cuando la norma legal impidió que fueran las propias agencias de trabajo temporal quienes facilitaran este servicio a los trabajadores. Sin embargo, según nos cuentan los propios trabajadores entrevistados, no es inhabitual que los mandos intermedios de ambas empresas, especialmente aquellos con funciones de supervisión, circulen de una a otra. Además, contrariamente a lo estipulado por la ley, el dinero del alojamiento y del transporte se retira directamente de la nómina de los trabajadores. Por tanto, no es extraño, que la demografía de todas estas empresas que emergen en la periferia de las grandes empresas sea muy dinámica: se trata de empresas jóvenes, que aparecen y desaparecen o simplemente cambian de nombre, y que se intercambian mano de obra –especialmente en las funciones de supervisión y control.

Frente a esta red, los trabajadores se encuentran desamparados y no saben a quién dar cuenta de sus problemas eventuales. Algunas empresas como Covebo o T&S gestionan directamente a sus trabajadores *flexworkers* desde las oficinas de las empresas de *housing*, situadas en los centros de alojamiento de los trabajadores. Natalia, una mujer joven gaditana, reclutada por Covebo vía una agencia de captación que opera en España, ocupó este puesto para Covebo durante una campaña de *high season*, y nos lo cuenta así:

«Te dan algunas ventajas como que no pagas camping, y alojamiento y tal y cual, pero claro es un trabajo 24/7, porque tú vives allí, y estás resolviendo problemas, Y todo el mundo sabe dónde vives, entonces la gente te busca todo el tiempo, por todas las cosas, en el bungalow. Yo deje de trabajar allí y volví a Ingram, y la gente me seguía buscando, la gente me paraba y yo estaba trabajando en el almacén. Oye perdona es que ha llegado lo del (...) y yo como en plan. Que no trabajo allí, ya estoy aquí contigo». [T004 Natalia].

Los problemas y quejas más recurrentes eran muy variados, y tenían que ver esencialmente con condiciones de alojamiento, salariales, de salud o de *planning*. Pero Andrea no podía hacer gran cosa para solucionarlos:

«Por ejemplo, oye perdona que me han puesto dos días de *planning*, oye perdona que me he hecho una herida necesito un médico, oye perdona que es que hay que encontrar a 3 personas que vaya extra, llámalos a todos, oye perdona que te estoy llamando porque aquí aparece que no has hecho (?), dónde estás por qué no has ido a trabajar, oye puedes ir a buscar a la gente a su casa, por qué no se han presentado, oye disculpa, esperando en la puerta de la casa de alguien, oye no nos has dado tu número de teléfono y no podemos contactarnos. O sea mirándole los *planning*, a qué hora van a llegar, no, la gente cuando se cambia el número de teléfono, oye por favor (...) actualiza la base de datos». [T004 Natalia].

5.2. Los factores socioeconómicos y legales de la fabricación de la “puesta a disposición”

«Pues le cogieron y le pusieron allí, oye pues mira tú ahora vas a hacer esto, porque en realidad la agencia es como tu dueño. Entonces ellos te dicen dónde vives, cuándo vives, cuándo trabajas, a qué hora trabajas y cuándo te marchas. Y cuándo tienes la cita del BSN».
Víctor, trabajador español en Holanda.

Las agencias de trabajo temporal en Holanda gestionan un doble negocio: por un lado, el negocio del préstamo de mano de obra a las grandes multinacionales de logística y distribución como DHL, UPS, FLEXPOR, etc. u otros grandes almacenes como Ingram Micro, DocData, Bleckman Qizini o Jumbo, que gestionan la logística para grandes empresas de distribución (Vol, Inditex, XPO etc.), con las que negocian a su vez un contingente anual; y, por el otro lado, el negocio del alojamiento o *housing*, y el transporte de trabajadores, cuyos precios están por encima de los precios del mercado de alquiler y que generan beneficios. Como las agencias de trabajo temporal no pueden, por ley, participar en ambos negocios a la vez, el *housing* ha sido subcontratado a empresas de gestión dependientes de las agencias de trabajo temporal. No es inusual que los encargados y supervisores de una empresa de trabajo temporal desempeñe a su vez tareas de gestión y supervisión en las empresas de *housing*, y viceversa. Las prácticas de gestión y supervisión en los “almacenes” donde está reunida la mano de obra son claramente invasivas: los supervisores de los campings y otras viviendas se reservan el derecho de penetrar en los espacios privados de los trabajadores. Un trabajador puede ser, por ejemplo, despedido si su habitación no está recogida, o si se encuentra en posesión de algún tipo de droga para consumo privado, a pesar de que sea plenamente legal en Holanda. Así pues, las empresas de *housing* participan de manera central en la gestión de los flujos de trabajo, manteniendo o expulsando fuera del circuito a la mano de obra, según las necesidades de las grandes empresas, disciplinando y quebrando los lazos de solidaridad que puedan generarse puntualmente entre trabajadores.

Gestionar el excedente de trabajadores en un marco laboral muy desregulado: manitos y camitas⁴⁵

Ya sabemos que el sistema productivo y de gestión de la mano de obra en Ingram Micro, produce un excedente estructural de trabajadores cuya gestión es delegada en las agencias de empleo. En primer

⁴⁵ En las entrevistas realizadas por parte del Investigador holandés de nuestro equipo a holandeses de distintos ámbitos públicos y privados nos ha sorprendido lo extendido y normalizado que está en las culturas locales el término de “manito” [sic] para referirse al *flexworker* extranjero, sur-europeo] y el de “camita” para calcular la cantidad de unidades residenciales

lugar, y como también conocemos tras el análisis del marco jurídico de regulación del mercado de trabajo en Holanda, las condiciones de empleo a las que hacen frente los trabajadores migrantes en Holanda son muy favorables a esta gestión. Los trabajadores que firman un contrato con una empresa de trabajo temporal están sometidos a un régimen de empleo muy flexible en el cual la ETT puede decidir enviar a los trabajadores a diferentes empresas usuarias con frecuencia, según las necesidades de producción de las mismas, establecer cambios de horarios y jornadas de trabajo, o incluso del tipo de trabajo dentro de la misma empresa, y ello puede implicar cambio de alojamiento o vivienda, mientras dure el contrato. Es decir, la dinámica de trabajo puede ser muy cambiante, incluidas las horas de trabajo semanales y el tipo de empresa usuaria para la que finalmente se trabaja. La relación laboral puede finalizar automáticamente si la empresa usuaria no tiene trabajo y finaliza la misma.

Natalia ocupó un puesto de responsabilidad para la empresa Covebo. Los viernes por la mañana recibía la bolsa de horas correspondiente al conjunto de los trabajadores de la empresa, su misión consistía en repartirlas del modo más equitativo posible, tratando de articular los horarios de trabajo con la planificación del transporte, también subcontratado en su mayor parte. Desde esa posición privilegiada nos corrobora que Ingram Micro pedía siempre gente, aunque supiera que no la iba a necesitar, y si su empresa de trabajo temporal no le proveía la cantidad solicitada, Ingram Micro se la pedía igual a otra empresa:

«P: Ingram les pide un número de gente aunque luego Ingram no les va a contratar. Ingram puede conocer la cantidad de gente que tiene en las agencias de...

-Piden y los despiden como vean.

O sea que Ingram lo sabe ¿no? Cómo funcionan

-Sí. A mí, por ejemplo, cuando estuve me dijeron “este año hemos sobreestimado la cantidad de trabajadores que vamos a necesitar, así que os informamos que de cada trabajador que sea despedido no vamos a necesitar un sustituto. Y es verdad que hacen allí una *caza de brujas*⁴⁶. Si yo tenía gente cada mañana que me llamaban en plan “Natalia, que anoche me echaron, ¿Por qué?” “Dicen que no estaba haciendo nada, que no sé qué, que no sé cuántos, pero es que tampoco tenemos nada que hacer, es que nos tienen limpiando”». [T004 Natalia].

Natalia, trabajadora *flexworker*, estuvo al cargo de la planificación de los horarios durante una campaña. Durante una de las entrevistas nos habla de su experiencia durante la *high season* de 2017.

«Aquello fue un desastre. No había casi trabajo y empezó a llegar muchísima gente, cada vez más. Nos llegaban por envíos de 30, de Cádiz, de Jaén, de Valencia... (...) Luego la gente me decía: “¡es que no me das horas!” y yo decía “¿qué hago, las pinto? No tengo horas para asignar, no puedo hacer nada, no puedo planificar a la gente”. La situación se volvió insostenible y muchos perdieron su empleo, incluida ella. “Yo tenía un contrato hasta abril del 2018, pero cuando llegó Navidad me dijeron que no pueden seguir manteniendo mi sueldo. Ahora hay otra chica en mi puesto de trabajo, por cierto. Que no pueden seguir manteniendo mi sueldo y que el 31 de enero se me acababa el contrato». [T004 Natalia].

que corresponden a su número. Apelativos que operan como mediadores culturales, sublimadores, de la discriminación étnica típicos en comunidades de acogida de emigrantes laborales.

⁴⁶ Este término “caza de brujas” ha aparecido en varias entrevistas, indicando que no es un recurso metafórico de un entrevistado en particular sino que forma parte de la “contracultura” obrera propia del *flexworker*.

Natalia retornó a España y al cabo de seis meses volvió a intentarlo en Holanda, para la misma empresa, empezando de nuevo.

En realidad, las empresas de trabajo temporal cuentan no sólo con una legislación muy favorable, sino también con la existencia de un excedente laboral que ellas mismas producen, de manera totalmente artificial, y que facilita, por sobreabundancia, la gestión de la mano de obra y la producción de disciplina. Desde su posición al cargo de los *flexworkers* españoles en Ingram Micro, Martín respondía así a la cuestión del reparto de horas en la empresa:

«A ver, explicaciones hay mil. Ese es el problema que tú quieres saber cuál es la tuya y ¿cuál le das? Porque, aunque yo pregunte no me la van a dar. Yo le puedo preguntar a la agencia, oye, este chaval ¿qué pasa con esto? Y me van a decir, ah no sé, el *planning* que le ha puesto tu empresa. (...) una cosa más o menos equitativa. Y luego la ETT tiene el poder de cambiar las cosas. El poder de cambiar las cosas por el tema de chozas, por el tema de historias y tiene ese poder. Tiene que coger, creo un máximo de dos días por trabajador y ajustárselos, es decir, quitárselos o ponérselos. No sé, no sé exactamente cómo está, hasta qué punto tiene el poder de poner más o menos. Pero va con el número que tienes. Tienes cincuenta trabajadores y yo te doy cien días. Te va a tocar poner dos días a todos o ponerle cinco a los que te gusten más y los que sepan que te joden más o que te rinden menos o que no tal, les pones de menos». [T003 Martín, *flexcoach* de Ingram Micro].

La generación de excedente laboral, de mano de obra superflua, constituye un verdadero contingente disponible que pertenece a las empresas de una manera casi absoluta, como si mantuviese a sus expensas, e impone a su vez lógicas de selección “natural” entre los trabajadores –“sólo el mejor se quedará”, mientras que el derecho al trabajo se convierte para muchos en un privilegio.

Una libertad de trabajo que sólo beneficia a las empresas

La flexibilidad implica también que puede haber períodos en los que no se trabaje y el trabajador queda a disposición de la ETT que decidirá enviarlo a trabajar a la empresa que necesite sus servicios. Así, por ejemplo, es habitual que los trabajadores cambien de empresa según los requerimientos de la agencia de trabajo temporal. Por ejemplo, Ignacio, trabajador retornado, nos contaba cómo fue su llegada:

«No, porque yo cuando, yo cuando fui a la entrevista de trabajo. La entrevista de trabajo que en realidad no te van a preguntar nada, sino que te van a hacer firmar los papeles. Yo firme para ir a trabajar a Ingram micro, lo pone en el precontrato, que yo iba a trabajar para Ingram micro. (...) pero lo que pasa es que no se me garantizaba, no sé qué es lo que no se me garantizaba. Pero bueno, me dijeron que yo iba a trabajar para Ingram micro y yo firmé una especie de precontrato donde ponía la cantidad que se me iba a pagar por hora. Cuando llegue allí no trabaje nunca para Ingram micro, y trabaje para XPO que pagaba un poco menos. No me acuerdo cuánto menos, cuando trabaje para XPO era menos que lo que yo había firmado en mi precontrato, y hay gente que cobra menos que eso, que no es una cuestión de (...). Firmas un precontrato, que es...».

En contraposición, los trabajadores no gozan de la misma libertad de movimientos. Las empresas de trabajo temporal tienen entre ellas un “pacto de no agresión”, llamado en la jerga “pacto de caballeros” según los cuales éstas renuncian a quitarse trabajadores. Así pues, un trabajador que ha sido despedido de tal empresa, o que simplemente quiere cambiar de agencia de trabajo temporal para evitar a su agencia de *housing*, no puede *a priori* ser reclutado por otra empresa, por lo que no le queda otra salida que retornar al país o encontrar vivienda en el mercado inmobiliario local para con suerte encontrar un contrato de trabajo en una agencia local. Sin embargo, se puede dar el caso que una gran empresa de logística renuncie a un contrato con tal agencia de trabajo temporal, por “mala

práctica patronal”, y en tal caso no es extraño que los trabajadores sean derivados a otra empresa. Así nos lo contaba Natalia:

«Nosotros tuvimos, por ejemplo, tuvimos 3 personas que vivían juntas en una casa de Covebo y que se quisieron ir a otra agencia y seguir en Ingram. Entonces Ingram te manda un *email*, en plan, vosotros dais permiso para que esta gente tal. Eso fue cosa de mi jefe, pero mi jefe dijo estos si se pueden ir, estos, no. Y yo pregunté, digo por qué, y dijo mira, a esta la prefiero fuera de la agencia que dentro, esta señora está loca nos ha dado un montón de problemas en la casa. Es alcohólica y tal no sé qué. Yo no puedo echarla porque lógicamente por problemas personales que ella tenga. Pero si ella quiere irse de la agencia, que se vaya. Por supuesto que se pueden ir, pero la otra pareja, trabajan bien, nunca nos ha dado un problema, pues así que, yo no los cedo. Si se quieren ir que se queden los 6 meses sin trabajo». [T004 Natalia].

Esta práctica está muy generalizada. Así nos lo explicaba otra trabajadora española, Rosa, 45 años:

«Sí, pero eso no solamente ocurre ahí, ocurre en todas las agencias y en todas las compañías. Si T&S está aquí en XPO, y I&S también, si me quiero cambiar, necesito el *agreement*. Si no, me tengo que ir a I&S, 6 meses fuera de XPO, trabajar 6 meses. Y en ese momento puedo volver a XPO. Pero qué pasa que en ese periodo de tiempo, han ocurrido muchas cosas y no voy a tener el mismo trato como si hubiese estado mantenido». [T007.3 Rosa].

En los almacenes de la logística holandesa, el contrato de trabajo se les aparece a los trabajadores *flex* como lo que es: una relación realmente asimétrica. Están sometidos, si quieren trabajar, a la libertad de las empresas que los contratan y que deciden dónde emplear su fuerza de trabajo. Se trata de una forma de “asalariado embridado”⁴⁷ en el que la empresa controla permanentemente el riesgo de fuga, lo que Hirschman llama la “*exit option*” (1970).

Martín lo explica desde el lado moral, lo que él entiende como una situación a la vez legal pero no por ello moral:

«A veces los trabajadores vienen chillando directamente diciendo que tú les estás robando, que tienen dos hijos en España y tal... Y no podemos hacer nada. Primera tú has venido con una agencia de trabajo, has firmado un contrato, que si lo hubieras leído bien verías que has venido para que la agencia te de trabajo. Yo no tengo la culpa de que el trabajo y que mi empresa te necesite menos. Si tú agencia fuera justa contigo, y hay agencias que lo hacen, te cogería y los días que aquí no tengas trabajo, te cogería y te mandaría a otra empresa a trabajar esos días. Y tú completarías tu cupo de trabajo, tus cinco o seis días a la semana fácilmente. Yo he conocido aquí en Ingram gente que tenía dos días sólo a la semana porque su ETT se lo requería así. Sólo dos días, porque los otros se iban a otra empresa». [T003.3 Martín, *flexcoach* de Ingram Micro].

La colonización completa del tiempo de vida: el papel de las empresas de *housing*

«Entonces cuando te despiden ¿te quedas sin alojamiento?»

M2: Te quedas sin nada. Porque quieras o no la ETT máximo te da una semana para que abandones la casa. A ver la ETT es un negocio también. Tu igual que otra persona va a venir a ocupar tu cama.

M1: Sí, pero si tu compañía te despide, la ETT no va a mirar por ti a defenderte, o sea “te han despedido, ya no eres mi trabajador, te vas”.

⁴⁷ Yann Moulier Boutang, *De l’esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, Paris, PUF, 1998.

M2: Y pasa a menudo, porque en septiembre contratan a un número máximo de gente, luego cuando se va, van a tener que despedir también números máximos de gente, que es lo que pasó en enero que de repente un montón de gente desapareció.

M2: Y está pasando ahora. Están empezando a hacer controles que si “trabajas muy lento, trabajas muy tal...” intentando perseguir a la gente otra vez.

M1: Puff...caza de brujas». [T004 Natalia].

La producción de la dependencia del trabajo vivo al capital, se completa por el vínculo directo que se establece entre el derecho a vivienda y el derecho al trabajo, que en realidad deviene en privilegio de acceso a un alojamiento, así como a un empleo. Ser despedido de su empleo implica desalojar su alojamiento en 24 horas. A su vez, ser expulsado de su alojamiento implica no poder seguir trabajando.

Sobre esta base, se construyen y sustentan unas relaciones de dependencia y de sometimiento a la libertad de empresa, ya sea en términos de movilidades, de gestión del uso de tiempos, o de puesta en práctica de modos de supervisión y control en exceso intrusivos.

Un contingente importante de los trabajadores y las trabajadoras son alojados en campings, macro-residencias y otros espacios habilitados para contener el mayor número de individuos. Estas personas viven en espacios impersonales, masificados, están sometidas a un régimen en el que la libertad de movimientos está controlada por las empresas, ya sea para hacer la compra, para ir a hacer algo de deporte o para ir a trabajar. Personas, como nos confesaba Rosa, una mujer de 45 años que comparte una cama doble con su hijo, Walter, en el bungalow de un camping donde son alojados cientos de trabajadores, en Turnhout, al otro lado de la frontera belga, que son así mantenidas en un tiempo de espera de una llamada que las activa, un día tras otro, de manera intempestiva, para ir a trabajar. Si el citado contrato “cero horas” es el dispositivo jurídico que permite contratar una cantidad siempre variable de horas de trabajo que se ajusta de modo óptimo a las puntas de actividad, la gestión del *housing* y del transporte de la mano de obra des estos “almacenes” de obreros por las mismas agencias de trabajo temporal es el medio material que permite ajustar en tiempo real la mano de obra necesaria en los almacenes de logística.

La planificación de actividades regulares de ocio o de formación se vuelve del mismo modo improbable. La movilidad permanente impide la proyección en un tiempo largo, así como la producción de solidaridades locales. Natalia nos cuenta que ha cambiado hasta diez veces de alojamiento, que al principio siempre era duro, pero al final *“te acabas resignando”*. La primera vez fue la más dura, puesto que llegó con una amiga, un piso en Dordrecht, cerca de Rotterdam. Como tenía carné de conducir, la pusieron como driver. Al cabo de dos meses, y con la excusa que la gasolina que le tenían que reembolsar salía muy cara, la mudaron a una especie de garaje reconvertido en vivienda para dieciséis trabajadores... *“dos duchas, dos váteres, la cocina...eso los fines de semana era una guerra para cocinar, para ducharte, para todo. A partir de ahí fue cada vez peor”*. [T004 Natalia].

5.3. La experiencia de la llegada

Retranscribimos aquí lo que Andrea nos cuenta de su llegada al país, de entre muchas otras que nos han relatado:

«Lo que pasa es que es raro porque en el camping, tenían un tráfico de personas absurdas. La cantidad de gente que se iba, entraba y se echaba. En ese día de España se habían llevado eso. Nos subimos al este, también porque era una hora un poco rara. Yo llegué a las 9 de la noche. Entonces cuando llegué allí, me llevaron al camping y apareció otro tipo, otro polaco, muy cabreado, porque

era más de la 6, había acabado su trabajo. Y tenía que hacerse cargo de mí, me metió en su casa. Me metieron a empujones en un cuarto, gritos por la noche. Entraban por la noche absolutamente borrachos, a mirar quién eras, y a mirar mis cosas. Una cosa tremenda.

Y a la mañana siguiente me realojaron en una de las cabañas que...

La primera noche flipaste claro.

H: Flipé en colores.

Te llegan allí, te metieron en un camping. Ósea fuiste en coche a un lugar que no era al que previamente te habían dicho.

H: Era además bastante lejos, en Lommel que es la frontera con Bélgica. Debajo de la frontera con Bélgica, es otro camping, Porque luego a otro en Waalwijk, pero a mí nunca me dijeron que iba a ir a un camping.

Llegué allí, pasó eso esa noche bastante tremenda. Me encontré con unos chavales que hablaban español. Uno era sevillano, no le volví a ver ni nada. Y luego un tipo que sí que le conocí un poco más, no sé si era de Colombia o de Venezuela. Y me miraron y me dijeron tal, “acabo de llegar chavales, estos tipos no entiendo muy bien qué dicen y tal”, y me dijeron, “esta noche relax, y mañana ya te realojarán y tal”.

Al día siguiente me realojaron y me metieron en un bungalow de un camping, hay de varios tipos y tal. Tiene como 4 habitaciones y parte de ellas, en todas se comparte habitación, y parte de ellas son un hacinamiento bastante bestia.

En la que me metieron a mí, eran, sería como esta habitación. Un poco más pequeña, igual de 3 metros por 2 metros. En la que había dos literas de 3 camas y en ese momento éramos tres pero normalmente habíamos 6 personas, Y yo cuando llegué, al día siguiente esperaba. Ellos te decían qué te iba a mandar...

Allí estaban españoles, o era otra zona donde predominaban los polacos.

H: Sobre todo eran polacos, pero en mi bungalow, de alguna intentaron mezclar gente que hablara el mismo idioma. En mi bungalow había un búlgaro, porque según los polacos los búlgaros entienden el español, lo cual es bastante cierto porque lo entienden mejor que los polacos. Pero bueno había un búlgaro, un tipo de Portugal, había un italiano. Yo estaba en la habitación con tres chavales de Madrid, de la sierra, y luego estaba el señor este colombiano que era mayor.

Madrileños de la sierra, ¿qué habían llegado hace mucho?

H: Llevaban un par meses y estaban a ver si se iban. Y estaban ahorrando para irse a Madrid. Y eran bastante jóvenes, tenían 18 años todos y tal. Y nada, ahí esperando, estuve esperando. Me dijeron que me iban a avisar, me mandaron un *email*, *whassap* y todo, avisándome del día que empezaría a trabajar que sería pasado o pasado.

Estuve semana y media sin saber absolutamente nada de nadie, (...). Yo le preguntaba a la poca gente que conocía en ese camping que qué pasaba y tal. Bueno el camping, situaciones de violencia permanente, una seguridad, ósea el grupo de seguridad era totalmente atroz. Yo no fumo pero recuerdo un chaval que conocí en el siguiente camping que era argentino, que fumaba y le pillaron fumando un porro, fuera de su bungalow. Y paliza y al hospital directamente. Una cosa tremenda.

(...)

H: No sé a través de quien está contratado. (...). Tú no solo firmas al llegar, determinadas cosas con la ETT y el trabajo. Si no firmas una movidas de convivencia en el camping y demás. Que no están en tú idioma, que no le puedes preguntar al tipo porque te mete dos tortas. Que te ponen una serie de

condiciones que tú firmas relativo a la convivencia del camping. Que es con el camping (...). Bueno de ese nivel, unos días absolutamente turbios.

Diez días en los que tú estás esperando allí a que llegue un *WhatsApp*, un *email* o algo, que te diga cuándo vas a trabajar.

H: Sí.

Que tu estas pagando allí lo que consumes, pero el alojamiento es incluido.

H: No, el alojamiento es una barbaridad de dinero, porque llegaba, estaba en 450 euros al mes. Por vivir en una habitación con 5 personas, enana, y todos en literas, y básicamente una () Y eran 450 al mes. YO espere esos días, y de repente nos mandaron un *email* a un grupo de gente entre los cuales unos estaban trabajando en Ingram Micro y otros eran gente como yo y el chaval este argentino que te digo. Llevábamos 10 días parados, esperando a ver qué pasaba. Entonces nos mandan un día....

¿Pero tenéis que pagar esos diez días de alojamiento?

H: Sí, esos diez días están pagados se contabilizan. Y entonces, de repente nos dice, y además de eso tengo un movimiento bancario. La cosas es que nos dicen, a los diez días, para ese momento ya llevaba 15 días. Nos dicen que, nos mandan un *email*, que en Ingram micro ya no van a necesitar gente que no van necesitar gente, que se acaba una campaña y ya no necesitan gente.

Que al día siguiente a las 9 de la mañana tenemos que estar esperando en la entrada del camping, porque nos sube un autobús, porque no llevan a otro camping, porque vamos a trabajar a otra empresa que se llama XPO Logistic. Pues nada, nos fuimos para allá, acabamos en otro camping en Turnhout, y nos volvieron a alojar en cabañas y demás. Esta es bastante más cutre, la nuestra no tenía techo en el baño, lo cual en Holanda en invierno es tremendo y llueve bastante y nieva». [T008 Iñaky].

5.4. Saliendo del entramado: el estable *flex*

“Yo cuando me mudé a un apartamento propio me sentí libre. Fue como salir de un régimen feudal para entrar en uno capitalista. Muy duro, pero me sentí libre al fin”. Pedro, trabajador español en Holanda.

Las trayectorias residenciales de los trabajadores y de las trabajadoras son centrales porque les otorga cierta capacidad de negociación. Esta transición, en la medida en que puede ir ligada a una entrada en mercados de trabajo externos (bien por la capacidad de movimientos y la autonomía en el uso del tiempo, bien por el acceso al empadronamiento) coincide con un perfil de trabajador *flex* más estable, con cierta experiencia y varias *skills*, que puede negociar y contratarse con diferentes ETTs y que asume funciones más cualificadas en el proceso de trabajo. A veces es el ascenso profesional el que lleva a la independización residencial y otras veces es a la inversa.

Pasar a un contrato con un casero particular (los chicos españoles usan el término holandés, *“makelaar”*, que en realidad quiere decir agente inmobiliario) les permite salir de la dependencia de las agencias de trabajo temporal, pero para ello hay que cumplimentar una serie de requisitos – apertura de una cuenta corriente, obtención de un contrato de trabajo (que no se puede tener, como sabemos, sin el empadronamiento...), antes de encontrar a alguien que quiera alquilar a un joven precario. Así que básicamente es en las redes sociales donde se encuentran recursos potenciales para acceder a una vivienda: los trabajadores que salen del circuito suelen conseguir, en primer lugar por ser más barata, una habitación en una vivienda compartida con otros trabajadores que no da derecho

a registro por exceder el cupo de residentes permitido. Diferentes formas de acceso ilegal y con riesgo de sufrir una inspección que les haga tener que abandonarla ya que la propiedad en múltiples ocasiones no tiene los alquileres legalizados. Una situación que ha venido saliendo en las entrevistas, con Andrea, Martín o con el grupo de españoles con el que hicimos una entrevista colectiva.

Por ejemplo, Walter, el hijo de Rosa, perdió todo lo que había ahorrado en seis meses de trabajo ya que lo estafaron: le prometieron un apartamento previo pago, y el supuesto mediador se fugó con el dinero. Otros como Carlos tuvieron más suerte. Carlos estuvo viviendo varios meses en un edificio de varias viviendas para inmigrantes gestionado por un único propietario que alquilaba habitaciones de forma irregular. Carlos lo recuerda como una auténtica pesadilla:

«Pero claro 650 y era una habitación, pero eso, para mí era una mafia, era de un turco que tenía muchos más sitios aquí, o sea era como un negocio que tenía montado él, era de un turco y la habitación estaba completamente vacía, no en muy buen estado, porque además la calefacción estaba rota, siempre estaba al máximo, y yo tenía la cama pegada a la calefacción, ya os podéis imaginar, que si de septiembre a octubre, hace fresquito, pero cuando tienes el máximo la calefacción aquí te mueres de calor igual, y además era, no era un piso, era como digamos salas de estudio donde más o menos eran salas de estudio, y éramos en total en ese sitio, bueno teníamos dos baños y una cocina, y en total éramos unas 15 personas o 16 personas, ya os podéis imaginar en la cocina qué fiesta, quieres ir a cocinar probablemente encuentres a gente, ¿no?, ¿qué clase de compañeros te vas a encontrar?, teníamos de todo, ahí había varios compañeros que eran simpáticos, que eran amigables, genial, y otros que iban pedos perdidos». [T002.1 Carlos].

Para Andrea, todo ha sido fruto de un aprendizaje, de estar en el momento adecuado y en el lugar adecuado, de saber leer las situaciones. Cuando llegó, preguntó en la oficina de T&S si podía dar la dirección de la empresa para registrarse en la alcaldía y abrir una cuenta bancaria. Le dijeron que sí aunque hoy la empresa ya no lo permite. Un día que no trabajaba se cogió una furgoneta con otros trabajadores y se fue caminando de la fábrica al centro.

«Me fui para ING y me la abrí. Estaba por volverme, pero me dió por conectarme con el internet gratuito que tienen y ví que me habían puesto planning para la tarde. Cómo voy yo a trabajar en 3, 4 horas estando aquí, pero no tengo zapatos no tengo comida, no tengo las ropas, no tengo el (?), no tengo nada, tengo nada más mi persona. Pues eso eran locuras, pues cogerirme corriendo para poder coger el autobús, que me trajera a mi casa e ir a mi casa corriendo, cambiarme, coger otro autobús para volver. Y luego pégate tus 9 horas aquí hasta el siguiente autobús». [T001 Andrea].

5.5. La condición del nuevo *preariado*

El pago del salario por horas es un ejemplo paradigmático del modo como el salario, el trabajo de esa nueva condición del nuevo *preariado* acuñada por Guy Standing, está siendo despojado de aquello que lo conectaba al estado social vía las prestaciones y los derechos a que daban lugar: la condición de *activo* en la jerga keynesiana, para convertirse en simple salario de ocupación. De una parte, solo hay derecho a percibir un salario por las horas trabajadas, incluso en el caso de inactividad por decisión de la empresa. De otra, sobre todo, se externalizan costos al trabajador, que debe gestionar los riesgos a los que está sometido por su propia cuenta.

Por ejemplo, el contrato finaliza automáticamente si el trabajador cae de baja. Legalmente esto significa que su baja debería correr a cargo de la seguridad social a través del UWV, prestación ZW. La ley también estipula que los primeros dos días de la baja son días de cesantía. No se percibirá prestación. A partir del día 3 se causa derecho a la prestación por incapacidad laboral transitoria (ZW)

hasta un periodo máximo de 2 años⁴⁸. La realidad es muy distinta, y las bajas y los accidentes laborales sufridos por los trabajadores, bastante numerosos según los datos que hemos podido recabar, nunca son cubiertos por la seguridad social. Natalia relataba:

«Un día volviendo a mi casa me torcí un tobillo, estuve una semana sin ir a trabajar porque tenía el pie hinchado, no podía poner el pie en el suelo. Cuando les dije que ya me podía incorporar me dijeron que estaba despedida que había estado *“sit for too long”* y que tenía como tres días para abandonar la casa». [T004 Natalia].

Samuel nos comentaba que, durante unos días, sufrió un dolor en las articulaciones, y al *“tercer día de no poder mover el brazo”*, se fue a Adecco, la empresa para la que trabajaba: *“quítame del planning que voy a ir al médico, me duele la rodilla, y no puedo andar”*. El médico le diagnosticó una tendinitis, y le recomendó una semana sin ir a trabajar, dos semanas sin conducir. *“Y se lo dije a Adecco, y me dijo, “vale sin ningún problema”, pero eso sí, la semana sin trabajar simplemente me quitaron de planning y yo esa semana, no cobré”* [T014]. Carlos, un joven de 27 años, trabajaba en el momento de la entrevista desde hace meses con dolores articulares porque no podía permitirse no cobrar. Rosa se medica cotidianamente por una enfermedad crónica, su hermana le envía las medicinas de España y sólo va al médico cuando vuelve al país.

Para las vacaciones, la ley estipula que se tiene proporcionalmente derecho a días de vacaciones -24 al tratarse de una jornada a tiempo completo- y paga de vacaciones. En la realidad, nadie toma vacaciones pagadas. Los trabajadores se van por su cuenta cuando les interesa, o cuando pueden, al volver les abren un nuevo contrato. En cuanto a las pensiones, la ley establece que si se hubiera trabajado como mínimo 26 semanas para una misma ETT, en principio se tendrá derecho a constituir pensión complementaria. El problema es que la mayor parte de los trabajadores no están empadronados y, por tanto, no cotizan al sistema de pensión.

Por último, las agencias de trabajo temporal tienen la libertad de ofrecer al trabajador un número ilimitado de contratos consecutivos de puesta a disposición. Esto impide que el trabajador pueda acumular antigüedad –lo que en logística puede suponer una pérdida en bruto de entre 50 y 300 euros según los años acumulados-.

⁴⁸ La ETT le complementará durante el primer año de la baja la prestación ZW (es el 70% del salario diario) hasta el 91% de su salario diario. En el segundo año de la baja, solo le complementará la prestación ZW hasta el 80% de su salario diario.

5.6 El salario real

«- Porque el negocio no son las horas solo con las empresas. Yo lo tengo claro, tienen que sacar dinero, más dinero, que con las horas de sus trabajadores como tal. Que con lo que sacan de la periferia.

- ¿De la periferia?

- Alojamientos, transportes, gestiones. Todas esas historias».

Jorge, trabajador español en Holanda.

Pero, además de lo anterior, en términos reales la gestión del *housing* por parte de las agencias de trabajo temporal no sólo acaba siendo, como hemos visto, un medio para localizar la fuerza de trabajo y poder movilizarla en tiempo real, sino que es, en cierto modo también un mecanismo de abaratamiento de los salarios cobrados de una forma indirecta. En Países Bajos, por ley, los trabajadores de agencia deben cobrar el mismo salario que los contratados directos, en este caso en torno a 9,50 euros la hora. Pero los inmigrantes españoles estarían dispuestos a trabajar por menos. Parte de esa diferencia la devuelven a las agencias, o las empresas que colaboran con ellas, a través del pago de unos 400 euros al mes por una cama en un bungalow o residencia en concepto de alquiler, más los cinco euros diarios del transporte al lugar de trabajo. Pues las empresas de *housing* suelen estar vinculadas, como decíamos, a las distintas agencias de trabajo temporal. Sbaflex, Logejo, Cervo... son empresas muy recientes que nacen en torno a 2012-13 cuando la ley prohíbe expresamente a las agencias de trabajo temporal ofrecer un alojamiento a sus propios trabajadores, y que éstas, suponemos, crean y subcontratan. Los propios trabajadores no las llaman por su nombre sino por el nombre de las agencias de trabajo temporal. Así, Logejo es T&S, Kafra Housing es OTTO, Sbaflex es Covebo, y así sucesivamente. Pero además, parte de este salario recuperado obviamente también llega a la empresa matriz a través de los contratos que mantiene con las agencias de los trabajadores *flex*. En otros casos directamente algunas de estas agencias simplemente instalan a sus trabajadores en campings de otros países, donde no tiene efecto la prohibición, lo cual es bastante frecuente, tal y como se puede observar en el Anexo III (Mapa de localizaciones].

Por poner algunos ejemplos que conocemos, en Covebo los trabajadores pagan 450 euros al mes por una cama. En T&S puede ser algo más, hasta 470 euros. En el bungalow de un camping pueden vivir entre 4 y 12 personas, compartiendo habitación. Los habitáculos son minúsculos, las camas ocupan casi la totalidad de la superficie de las habitaciones, y los espacios compartidos son igualmente reducidos. Las quejas que hemos podido escuchar son innumerables: frigoríficos muy pequeños, fuegos que no funcionan, humedades en las que se desarrollan champiñones... Los espacios colectivos del camping tampoco son mejores. Por ejemplo, el lavadero es minimalista: 5 lavadoras –de las cuáles tres no funcionan- y 2 máquinas de secado, para no menos de 400 trabajadores. El secado es bajo pago. Las lavadoras funcionan con fichas que se consiguen en el bungalow de la agencia: los trabajadores tienen derecho a una a la semana, y si quieren lavar más, tienen que pagar.

Andrea nos contaba que sus abuelos, que habían emigrado a Alemania en condiciones bastante duras, fueron a visitarla al camping donde se alojaba, y por el que pagaba, por una cama, 450 euros:

«Fliparon. Dijeron, esto no puede ser, emigraron aquí, evidentemente, tipo viviendas universitarias que son como edificios grandes que compartes habitación, los baños son compartidos, las cocinas son compartidas, pero no es una casa de chapa, donde no hay calefacción en las habitaciones, Solo una central y hay moho cayéndose por todas partes, eso ellos fliparon, madre mía, pero esto que es». [T001].

La situación no es mejor en los pisos compartidos y otras residencias gestionadas por las agencias. Y cuando los trabajadores consiguen salir del circuito de las agencias, suele ser pasando por pequeñas empresas locales, informales, gestionadas de una manera un tanto brutal. Carlos consiguió un apartamento a través de una agencia gestionada por un empresario local de origen turco que disponía de bastantes propiedades en la ciudad, todas destinadas a trabajadores extranjeros. La casa en la que vivía, en el centro de Waalwijk (650 euros por una cama, en una casa de 15 personas, pero con derecho a inscripción en el padrón), se quemó. El sistema antiincendios no respetaba la normativa. Hay muchas viviendas así, en las zonas cercanas a los polos de logística, en Holanda. Los propietarios adquieren locales abandonados o viejas casas, grandes residencias, y los subdividen con tabiques, para alojar al mayor número de personas. Algunas de estas casas son contratadas directamente por las agencias de *housing* que trabajan para las ETTs.

Además de ello, decíamos, el transporte también es un negocio muy lucrativo. Los trabajadores pueden escoger entre un servicio de furgoneta, con horarios fijos, un servicio de *driving* en coche de la empresa –para el que pueden postularse como *drivers*- o comprar una bicicleta a la agencia si su trabajo está a menos de 10 km. En T&S, el servicio de bicicletas funciona así: una bicicleta nueva se puede comprar por 150 euros, pero si la agencia te cambia de domicilio, la tienes que vender, a la misma agencia, por 75 euros. Si no está nueva, se compra por 125 y se vende por 50 euros.

Para el servicio de furgoneta, los trabajadores pagan 70 euros al mes... pero son dependientes de la empresa para ir a hacer las compras, si viven lejos del centro o del supermercado más próximo, y tienen que arrendar los servicios de un *driver*, a la propia empresa. El transporte del aeropuerto al domicilio hay que pagarlo (entre 70 y 100 euros, aunque sea colectivo), los zapatos de seguridad que facilita la agencia (45 euros) y hasta el *Batch* de acceso a las instalaciones (20 euros).

Capítulo 6. Control y resistencias

6.1 Perfiles del proyecto migratorio y estrategias de permanencia

El proyecto de migración laboral de los trabajadores españoles a los Países Bajos, en el contexto analizado de notable falta de oportunidades en España, reúne todas las características de una línea de fuga en el sentido que Max Weber (1990) analizó la fuga de los alemanes como una ruptura con los *junkers* del este del Elba: sintieron “el embrujo de la libertad”.

En este sentido, el proyecto de trabajo en Holanda en estos trabajadores implica unas representaciones colectivas en términos de “liberación” y ruptura respecto a la situación vivida en España, la cual es representada por la carencia laboral (desempleo) o la falta de expectativas de promoción social (salarios bajos, contratos precarios o incluso desahucios). Hemos de decirlo claramente nos encontramos no tanto ante una conducta racionalmente económica sino ante lo que con Weber hemos de llamar “conducta de vida”, es decir, “no sólo de pan vive el trabajador... y no solamente de su interés material se conforma su existencia, sino que en buena parte vive de ilusiones” (Weber, 1990:340):

«M: Eso era uno de los ejemplos de los cientos que tengo como de tantos. Simplemente darte el trasfondo de cómo la situación en España es tan mala, que cosas que no se deberían permitir se permiten, y no se mueven los que se tienen que mover porque la situación es mala. Y yo no tengo esa mentalidad, mi madre ha nacido en Alemania, y tiene una visión del trabajo, de la vida, de la mujer bastante diferente de la que hay en España, para mí la situación es insostenible. Tengo una visión más europea de la vida en ese aspecto si puedo llamarlo así». [T001 Andrea].

«Y dices que con todo lo que nos has contado ¿estás a gusto en Holanda?»

M2: A ver, en comparación.

¿En comparación con San Fernando?

M2: Sí. En San Fernando, primero, no tendría nada. Si saco algo sería fuera de San Fernando, tendría que estar gastándome una burrada en transporte todos los días seguramente. No puedo tener la amplitud de horarios que tengo aquí, porque el transporte, por lo menos en San Fernando, Cádiz a las once de la noche se acaba el transporte y ya no hay más hasta la mañana siguiente. Y creo que estoy segura de que un sueldo en Cádiz no me iba a dar para buscarme un pisito por mi cuenta, o sea que...». [T004 Natalia].

Estas “ilusiones” en forma de expectativas de fuga de los trabajadores españoles predispuestos a la migración laboral son alimentadas por los propios contratistas -que la representan como una “experiencia” o “aventura” vital- y el propio imaginario que representa a los Países Bajos como un país liberal, hospitalario, abierto a formas de vida asociadas a la bohemia (consumo de estupefacientes en coffee-shop, etc.), con un mercado laboral lleno de oportunidades, el cual ya mostró capacidad de recepción de aquellos trabajadores españoles de los años 60 que se emplearon en las fábricas.

Ciertamente la primera problemática que han de afrontar los trabajadores migrantes españoles en su estrategia de resistencia es el agudo contraste entre sus expectativas y lo que encuentran en la realidad laboral para la cual han sido reclutados. Es un momento de ajuste a la baja entre expectativas y posibilidades de realización. Es aquí cuando aquellos que tienen en su historia familiar experiencia migratoria de antepasados recurren a la comparación entre un “ayer” en el que estaban operativas las

políticas de integración y un presente donde el nuevo trabajador migrante está a expensas de la precariedad residencial, laboral y vital que ofrecen las agencias privadas de colocación:

«H: Pero si vienes para un mes y medio o dos meses vienes a eso.

M: No sabes a lo que vienes, yo creo que eso no te lo explican. Mis abuelos emigraron los dos de España y cuando vinieron a visitarme. Porque yo les dije, 'oye abuelos escucharme'. -Yo le pedí ayuda a un colega, pero yo me las vi venir-, 'pero venirme a visitar este finde con compra', porque yo no sé cómo estarán mis posibilidades de comprar comida y me las veo chungas si esto sigue así. Y vinieron a visitarme con compra y no se lo querían decir a mi madre: 'La niña...', esto no es normal

¿Qué te dijeron tus abuelos cuando estuvieron aquí visitándote?

M: No aquí, sino en el otro sitio. Cuando vieron donde vivía.

En el camping. ¿Estabas en el camping y te vinieron a visitar?

M: Cuando ellos vieron el camping dijeron, ¡madre mía!

¿Dices tus abuelos que están viviendo en Francia?

M: En Alemania, son unos 100 kilómetros desde aquí. Esa fue una de las razones por las cuales, a mí me moló este sitio. Porque estoy cerca de mi familia. No tan cerca como que te van a absorber la vida, pero lo suficientemente cerca como para que podamos coordinarnos y visitarnos con cierta frecuencia. Y ellos fliparon. Dijeron, esto no puede ser. Emigraron aquí, evidentemente, tipo viviendas universitarias que son como edificios grandes que compartes habitación, los baños son compartidos, las cocinas son compartidas, pero no es una casa de chapa, donde no hay calefacción en las habitaciones. Sólo una central y hay moho. Cayéndose por todas partes, eso ellos lo fliparon, madre mía, ¡pero esto que es!» (T001 Andrea).

Efectivamente, a menudo los entrevistados relatan con asombro ese primer momento de llegada en el que son alojados en campings o albergues, en el que tienen que invertir mucho tiempo en llegar a trabajo y dependen de transportistas y en el que a veces no trabajan todos los días. En definitiva, estos trabajadores españoles que llegan a Holanda a trabajar en la logística se descubren convertidos en el último escalón de la organización productiva del país. Un destino no previsto ni esperado de subproletarización, en el que son relegados a las últimas posiciones laborales, siempre a la espera de ser llamados, siempre dependientes de las necesidades de sus empleadores. Este momento trágico les obliga a aparcarse sus sueños, sus necesidades, y proyectos:

«M2: Creo que no voy a encontrar mi trabajo ideal en Holanda, pero es el que menos me disgusta, por así decirlo.

M1: Ya te digo yo vine aquí sabiendo qué tipo de trabajo iba a hacer. Entonces, sabía que no iba ser todo fácil. Hay muchas quejas y tal, pero yo creo que es también, el problema es que la gente viene igual que la gente que viene de España se piensa que somos la hostia, pues, los españoles que vienen aquí se piensan que... O sea, que decir que la empresa que te va a ayudar. Tampoco me esperaba vivir en una mansión. Sí que es verdad es la hostia. Hombre, a ver, un mínimo tiene que haber. No puedes tener una habitación de dos metros cuadrados y una ducha que no va. O sea, el mínimo hay una línea. Y aquí he compartido habitación con otros chicos. Tengo la casa, tengo la ducha, y es relativamente nuevo. O sea, es estrecho, vale, pero aquí es lo mínimo. Pero que te vayas a una ducha, que te de miedo ir descalzado a la ducha que tienes que poner chanclas, si se supone que es mi casa.

M2: Así que el problema para mí de trabajar para T&S es que dependes de ellos para todo, no tienes libertad ninguna». [T004 Natalia y María].

Al mismo tiempo, Holanda se les aparece como un territorio en el que las oportunidades laborales “están por todas partes” “y no te pasas más de dos días sin encontrar un trabajo”. Aunque la vida del trabajador queda subsumida en la agencia privada de colocación que los lleva y trae del trabajo y los aloja, sin embargo, y a pesar de esta dependencia, no dejan de ser una ventaja para quienes apenas disponen de recursos ni medios para el alojamiento y el transporte:

«M2: O sea, a mí me llegó una oferta la primera vez que vine y el plan era, mi plan inicial era venir aquí, estar aquí los seis meses, ahorrar todo lo que pudiera porque mi plan era luego mudarme a Madrid, buscar algo en Madrid. Pero yo vi este percal y tampoco me pareció tan...me pareció cómodo, porque yo dije “yo voy a Madrid ahora y tengo que buscarme el piso, buscarme esto, tengo que apañarme para encontrar el transporte y luego encontrar el trabajo”. Pero aquí tú llamas a cualquier ETT y le dices “Mira, estoy buscando trabajo con acomodación” “Vale, mándame tu curriculum” y te llaman. Y al día siguiente tienes.

Claro, y tienes alojamiento y empleo

M2: Sí, y te dicen “¿Te mudas hoy? Y dices “Vale”

[...] El otro día me dicen de Randstad, que Randstad era una ETT para holandeses y que tenía una reputación y que pagaban mejor también.

M1: A ver, un poco sí, pero Randstad sólo te da el trabajo. Ellos no te dan ni el alojamiento, ni el transporte ni el seguro.

M2: Sí, hay muchas agencias que tienen muy buenas ofertas de trabajo, incluso sin hablar holandés, sólo con hablar inglés, pero a lo mejor no te organizan el transporte y la casa, que es la faena porque nosotras aquí dependemos de eso ya que es muy muy difícil conseguir alquilar una casa sin tener contrato, sin tener casi ahorros o aunque tengas ahorros». [T004 Natalia y María].

Desde este momento inicial empiezan a tejer estrategias de resistencia para salir adelante en la jungla laboral. Las estrategias de resistencia tienen como primer objetivo el de aguantar y no regresar a España. Estamos en el grado cero de la resistencia. Para ello cuentan con una propiedad específica, el uno mismo, en cuanto que se trata de trabajadores que han venido solos, muchos de ellos jóvenes, a los que se presupone capacidad flexible de adaptación, algunos cuentan con el capital lingüístico que aporta el conocimiento del idioma inglés. Es decir, su perfil como trabajadores migrantes decanta sus posibilidades de “aguantar” y tratar de encontrar y/o conquistar aquello que vinieron a buscar.

Etnoestratificación del mercado de trabajo: salir de la zona *flex*, una zona *franca laboral*

En este “grado cero de la resistencia” para “aguantar” en Holanda a pesar del claro desajuste entre expectativas y realidad se ponen en marcha las primeras estrategias. La primera, adquirir nociones de holandés con el cual confían poder iniciar la ardua tarea de “mejorar” en el trabajo, en el conocimiento del país y las posibilidades que ofrece, etc.:

«¿En qué idioma habláis, entonces habláis holandés?»

M: Muy poquito.

¿Tú estás aprendiendo el holandés?

M: Todos aprendemos. La clave es lo poquito que aprendas a usarlo. Entonces yo palabras que aprendo las suelto a todo el mundo.

H: Yo ahora tengo la suerte de que, como están llegando refugiados, ellos están obligados a aprender el idioma.

M: Los sirios.

H: Muchos de ellos no hablan inglés. Están obligados, les pagan un dineral de curso para eso. Si no lo pasan, o los mandan fuera, o tienen que pagar el curso, es como que están obligados. Estamos invirtiendo en esto. Entonces, como ahora están llegando un grupo de ellos, pues entonces te hablan en holandés. Y yo el holandés chapucero que he aprendido lo pongo en práctica con ellos». (T001 Andrea y Jorge).

«¿Y te cambió la vida un poco, ¿no? Imagino

M2: Hombre a ver, te puedo decir que estar con un polaco te abre muchas puertas, sobre todo idiomas, porque quieras que no cada ciudad que hayas hay una tienda polaca, que para el tema de especias y tal, la verdad es que dominan perfectamente. Para el tema de comunicación, porque yo, por ejemplo, llegué aquí y el chaval que nos abrió la puerta no hablaba inglés ni de casualidad y yo me enteré de “Oye mira que después de la ducha tienes que pasar la fregona, oye que esto gotea, que esto tal” Por lo menos tradujo él, si no yo estoy aquí sin enterarme de nada». [T004 María novia de trabajador polaco].

¿Por qué es tan importante el holandés en un país donde el noventa por ciento de la población es bilingüe? Porque existe, de facto, una estricta etnofragmentación del mercado de trabajo, conformada a lo largo de décadas, que ha coadyuvado a esa extensión del habla inglesa en regiones del mercado de trabajo que requieren de una mano de obra en determinados sectores (como los servicios, la construcción o la agricultura) inmigrante, itinerante y flexible y que establece una especie de zona franca en cuanto a derechos laborales y de ciudadanía de la que es difícil salir sin tener un nivel alto de holandés.

El holandés se revela entonces como un importante “estructurante cultural” del mercado de trabajo: el idioma nativo –sin acento- aparece en muchas experiencias como una barrera de entrada informal a mercados como el de la vivienda o el de trabajo, e incluso a otros servicios esenciales como la salud, o el bancario:

«Yo me sentía muy inmigrante... alguien del que te tenían miedo, en plan: de los cajeros del supermercado normal, te hablaban muy mal, no les gustaba que no supieras holandés. Entonces cuando te notaban el acento como que... según qué cajera, pero te trataban de borde, y no sé, te sentías como, no que te tuvieran miedo, pero que no te entendían o no te, y entrabas en otra esfera». [T 032 Gorka].

De hecho, los resultados de la encuesta a emigrantes corroboran que no sólo es el manejo del holandés, sino que en algunas ocasiones el acento extranjero es el principal motivo de discriminación en el mercado de trabajo y de la vivienda que han notado [Ver anexo IV Tablas 34 y 35].

Como apuntábamos prácticamente todo el mundo habla inglés porque, entre otras cosas, parece la forma en la que los holandeses interactúan en un mercado de trabajo secundario de trabajadores con derechos de ciudadanía mermados. Es decir, los que tienen dificultades para entrar en esa “otra esfera” de fronteras invisibles de la que nos hablaba Gorka más arriba. Lo verdaderamente difícil, cuenta Paco, es hablar bien el idioma nacional:

«Yo, yo tengo previsto quedarme a vivir. Porque es que este contrato, que es el peor de lo peor, y ya voy a ganar 2.000 euros. Y es lo peor, en cuanto aprenda un poquito de holandés, y pueda acceder a trabajos de lo que yo hacía, pero aquí” [en España trabajaba como ingeniero industrial]». [T005.6 Paco].

Así, de hecho, describían Antonio y Juan ese “muro” invisible que separa un mercado de trabajo secundario totalmente accesible y otro, primario, prácticamente infranqueable.

«A-Es eso. Si eres holandés, tienes más facilidades. Y si sabes holandés aquí tienes... Si sabes holandés aquí tienes un curro perfecto. El chaval español con el que estoy está cobrando eso, veintisiete euros a la hora. Está claro...

J-Sí, si solo sabes hablar inglés solo hablar inglés como yo: he estado buscando un trabajo de jardinero, que tampoco es [muy reconocido]... yo tengo mi título de jardinero y tal, pero que tampoco es nada que necesites, una necesidad de idiomas, ¿sabes?, imperante. En todos los sitios o hablas holandés o nada. Te dicen que te busques la vida. Necesitas holandés.

-Está todo separado, ¿no? El curro para los que venís sin holandés, y todo lo que sea con holandés, ¿no? O sea, ¿se nota la separación claramente?

J: Es una separación brutal. Es un muro, el muro de Berlín, hasta aquí. ¿Verdad? Se nota muchísimo. Pero no solamente, no solamente hay que saber holandés, sino que es gente que ha sabido adaptarse, ha sabido buscar, por así decirlo. Si tú..., está claro que sabes holandés, y estás seis años en la misma empresa, no vas a conseguir nada. Pero si tú sabes holandés y te mueves, sabes que, en menos de dos semanas, es que aquí es impensable estar más de una semana sin curro. Yo cuando, me he tenido que dejar el trabajo, me he ido al centro. Lo típico que haces en España ir al centro con los currículums, pero entras en la primera, en el primer sitio de ETTs y les dices "Hola, buenas, estoy buscando trabajo." "¿Qué estás buscando? ¿Qué es lo que te gusta? ¿Mañana empiezas?" Eso impensable en España, es totalmente impensable. Pues, aquí, haces eso y tranquilamente Yo conozco gente que se ha ido de los trabajos y de trabajo en trabajo porque no le gustaba el curro»
. [T015 Antonio y Juan].

Esta suerte de etnofragmentación del mercado de trabajo, como vimos en los primeros capítulos, de alguna forma, era funcional a las estrategias migratorias tradicionales de itinerancia de los colectivos de inmigrantes de países del este muy cercanos a los Países Bajos, como el caso de los polacos. La llegada de nuevos colectivos con otras estrategias migratorias, con causas diferentes y con perfiles socioeconómicos distintos no sólo va a ser, como veremos en los capítulos finales, una importante fuente de frustración y malestar para ellos, sino que supondrá una doble limitación para estas personas para salir de esa zona franca laboral que hemos denominado *región flex*.

Muchos trabajadores españoles, que mayoritariamente atesoran una formación formal que les permitiría desarrollar actividades relativamente cualificadas, deben superar para ello, por una parte, ese muro invisible entre nativos y extranjeros, pero por otra, y antes de ello, otra especie de colchón o cinturón de seguridad que les separa de la posibilidad de su asalto: esa *región flex* en la que la formación alcanzada y el capital cultural no tiene valor alguno, está estructurada también por otra jerarquía de etnias dominada por colectivos inmigrantes tradicionales, especialmente, como ya sabemos, los polacos.

De este modo la división étnica entre el colectivo de los trabajadores inmigrantes de agencia en la logística se presenta también, en términos globales, como un elemento funcional central al sistema productivo, en la medida en que contribuye a la contención o preservación de trabajadores con una potencial mayor capacidad de participación en el mercado de trabajo primario dentro de la franja, o la bolsa de trabajadores *flex*. A partir de los resultados de la encuesta a inmigrantes, sabemos, por ejemplo, que más de un 65% del colectivo de españoles tiene formación universitaria, mientras que en el colectivo de polacos sólo son el 22% [Anexo IV Gráfico 02].

Así, desde el punto de vista de la convivencia entre nacionalidades, como decíamos, la mayor fuente de fricciones se da entre los trabajadores españoles y los trabajadores polacos.

«M: Por ejemplo, los polacos y los españoles no se llevan muy bien. Y los españoles no sé qué, y siempre. El por qué, no lo sé. No sé si es porque unos trabajan más, otros trabajan menos. Si la empresa es porque, es de la ETT que proviene de Polonia. No lo sé, pero la verdad que siempre están muy chinchados». [E007.2 Rosa].

Es algo que, además, aparece nítidamente en las encuestas a emigrantes, [ver Anexo IV Tabla 41, cuando, utilizando la metáfora del termómetro se pregunta a ambos colectivos el grado de afinidad que sienten respecto al otro]. Los trabajadores polacos son trabajadores establecidos y ocupan las principales posiciones de poder en el sistema de trabajo, mientras que los recién llegados son los trabajadores españoles que se ven desplazados a las posiciones más marginales o inferiores. En esta configuración entre establecidos y foráneos (bien estudiada por Norbert Elias) se produce una importante fuente de tensiones y prejuicios. En una conversación con Jorge y Andrea, con más de dos años de experiencia en Ingram, éstos nos comentaban que el mayor impedimento que habían notado para progresar en la empresa provenía más bien de los polacos:

«M: Pero eso es el tema polacos..., no de los holandeses.

H: El amiguismo, lo dejamos en amiguismo.

M: Aquí los polacos llevan viviendo generaciones, entonces hay algunas empresas en las que tú no necesitas ni inglés ni holandés. Tú hablas polaco y trabajas, porque todos son polacos, eso es así. Bueno, nuestra empresa es muy internacional entonces no tiene tanto esa mafia, tan profunda, pero también se empezó a formar mafia...

H: They are just because they are coming 15 20 years before us coming here. They are already living here. [habla el compañero de Andrea, búlgaro, que asiste a nuestra cena con ellos en Waalwijk]

M: Sí.

O sea, de que de alguna manera el mercado de trabajo lo han cerrado.

M: Lo han modelado.

Lo han modelado, y se protegen entre ellos.

H: Se protegen. Es muy lógico». [T001 Andrea y Jorge].

Es una competencia entre nacionalidades producida básicamente, como decíamos, por la conservación de un recurso valioso como es el empleo y el salario, pero sobre todo, quiénes controlan las principales posiciones de poder dentro de la división social del trabajo.

«Por ejemplo ¿racismo? ¿Notáis algún...?»

H-Con los polacos

E: Sobre todo con los polacos.

H: De los polacos hacia nosotros.

Y ¿Por qué? ¿Por qué pensáis que es así?

H: No sé, es una realidad. También te podría decir lo mismo de las personas rumanas, pero tampoco he visto algún caso de una persona rumana que haya tenido un caso de racismo con un español, portugués, etcétera. Es verdad que con los polacos sí hemos tenido este problemas, porque son más, son mayoría. Y entre ellos hacen grupitos y no te aceptan porque no eres polaco. Entonces tenemos esa cosa de “españoles” por un lado, españoles por otro. Por eso antiguamente aquí en Droomgaard,

en la vivienda, mezclaban españoles con polacos, con rumanos, y después se armaba la que se armaba. Ahora no, el caso que yo conozco es el caso de un chico español que vive aquí al lado que vive con una pareja rumana y no hay ningún problema. También te tengo que decir que no todos los polacos son racistas. Pero es verdad que el caso que a mí me ha sorprendido ha sido polacos discriminando porque no eres polaco.

Sí, no eres el único que lo dice. Es algo recurrente que dicen que...

H1: En el trabajo, cuando la primera vez que yo estuve aquí, una de las empresas en las que estuve, había mucho polaco y mucho jefe polaco. Entonces a mí me venía la jefa y me decía, -una jefa con la que yo no me llevaba muy bien- y me decía “¿cuándo vas a aprender polaco?” y yo le decía “¿Y tú español?”, “Es que aquí hay más polacos” “Bueno también hay españoles”». [E024.1 Pablo y Ernesto 18 y 21 años].

Los trabajadores polacos a ojos de los españoles merecen tal o cual juicio y viceversa, pero son juicios estereotipados generados por la competencia del mismo nicho laboral, entre los que tienen una mayor antigüedad (esto es, los polacos), los “establecidos”, que quieren conservar su posición hegemónica, y los recién llegados (esto es, los españoles), los “foráneos” que necesitan abrirse paso en un mundo laboral repleto de dificultades, y muestra de la estereotipación es que, mientras persiste con fuerza en lo genérico, desaparece en las distancias cortas:

«H1: La verdad en mi experiencia he visto muchos casos, sólo te quejas y empiezas a ver las cosas “Oh, es que favorecen a los polacos y tal “Pero no, es que como “Team leader” ves que hay ciertos polacos, “es que son la gran mayoría”, sí, pero dentro de esa gran mayoría, hay algunos que lo hacen bien y trabajan bien. Y vale que el coordinador es polaco y el chaval es polaco y hablan en polaco entre ellos. Pero tú ves el trabajo de esa persona y realmente lo hace bien. Y a lo mejor las personas solo se fijan en que “este chaval es polaco y por eso...”. No es así». [025.1 Fernando, Coordinador Ingram].

Obviamente, la competencia entre nacionalidades es alentada por los propios empleadores para incrementar cuantitativamente “el ejército de mano de obra en la reserva”, dentro del cual las disputas entre españoles y polacos posibilitan una presión a la baja de las condiciones laborales e inclusive de los salarios. En un entorno laboral que propicia tanto la competencia entre trabajadores, movilizar los prejuicios etnonacionales y la configuración establecidos-foráneos beneficia a las empresas y a las agencias de colocación:

«H: Si vienes aquí tienes que demostrar lo que tú eres capaz de dar.

Y yo cuando veo algunos que vienen aquí como fumados, “yo vengo aquí”. Vale perfecto, en tu tiempo libre haz lo que quieras pero si te veo que te sientas en un sitio cuando hay gente que está haciendo una función o una labor, y tú te estas tocando los huevos. Seré de los primeros que me voy a acerca poco a poco a ti, y te voy a decir, “venga tío va no sé qué, no ves que la gente”, y ves donde están la contestación. Entonces he recibido alguna contestación como de pasotismo. Vale yo he venido ahora de buenas el día que a mí me toque responsable de sección, voy a ir primero a ti y te voy a mandar lo que no te gusta hacer. Entonces es como, que estás reclamando. Yo estoy reclamando que a mí no me juzguen por mi nacionalidad por gente como tú. Porque no te necesitamos sinceramente, si vas a estar en este plan. Y menos nosotros». [019.2 Jorge].

La delegación de las agencias de *housing* y ETT de las labores securitarias y de control normativo en el colectivo de polacos contribuye a que la población holandesa no se vea “mezclada” en situaciones que en algunos casos violentan las experiencias vitales del resto de trabajadores. El resentimiento mutuo entre colectivos de migrantes que ocupan posiciones subalternas; una especie de “guerra entre

pobres” de baja intensidad muy presente en la vivencia cotidiana desincentiva de facto la generación de potenciales alianzas sindicales en busca de objetivos comunes.

Junto a la adquisición de las capacidades lingüísticas, aparece el capital social como otra condición de posibilidad necesaria para “aguantar” y salir del vínculo con las agencias de trabajo temporal de perfil más gris. La consecución de una red de socialidad o el establecimiento de vínculos de amistad no es una tarea fácil en un entorno en que las idas y venidas son constantes. Por ello este capital social de difícil adquisición se valora como una condición determinante: “Aquí es que es eso lo que tú dices, es difícil hacer amistades porque la gente viene y va. Uno se compromete a lo mejor con algunas personas y luego resulta que se van al cabo de dos semanas.

«Triste, pero es bonito [...] También es bonito porque conoces a mucha gente, muchas culturas, nuevos idiomas, nuevas costumbres, a mí me ha gustado mucho. Por eso he aguantado un año y medio, si yo también había pensado en irme en enero o en febrero y al final.

M: Además es la sensación común de que estamos en un país extranjero y nos tenemos que ayudar los unos a los otros. Y el compañerismo es increíble». [T010 Jaime, Paula, Mauricio y Pepe].

Dos estrategias diferentes: integración o nomadismo. En definitiva, una de las palabras fetiche que termina apareciendo en el discurso de muchos trabajadores españoles emigrantes es la de “**integración**”. No obstante, desde que los países europeos, y concretamente el gobierno holandés, convirtieron el término “integración” en una responsabilidad del individuo, esto se refleja en que la integración aparece como un objeto de controversia entre los migrantes. Una fisura que divide al colectivo entre los que se esfuerzan por integrarse y los que no. Así se reproduce la construcción ideológica por la cual el concepto de integración sistémica se redujo a una responsabilidad individual. De esta forma la integración ha dejado de ser cada vez más una cuestión de política pública, como también ha dejado de ser una virtud propiciada por la división social del trabajo. Ahora es más bien una cuestión que define una determinada actitud de los individuos en su proceso migratorio:

«[la gente que viene piensa:] a mí el holandés que me entre sólo, por 20 años que llevo aquí viviendo, pero sin mover un dedo y el inglés igual’. A mí me jode mucho como inmigrante, me molesta cuando escucho todas estas cosas. Me siento..., yo el tema este de la integración y todo eso. Yo soy el primero que tiene que empezar. El primero es el que viene de fuera. Y luego el de dentro. Pero el primero que tiene que dar los primeros pasos soy yo. Eso lo tengo clarísimo. Además es que los meten ahí con calzador. Va entrando la gente y nadie se preocupa en..., no en educar, sino en hacer una especie de..., como un acercamiento entre la gente, o una forma de hacer entender a la gente que no estás en tu país. Y que aquí hay una serie de normas, valores, una cultura que tienes que respetar. Que tienes que darte cuenta de que no estás en tu país. Pero es que es verdad. A mí me jode, por ejemplo, la gente que lleva aquí un año y no tiene ni puta idea de inglés, ni puta idea de holandés. ¿Cómo te van a respetar?, ¿cómo te va a integrar la gente que está aquí, que te está dando trabajo, si ni siquiera eres capaz de poner de tu parte? Que te lo den todo hecho. 1 [...] Yo no he tenido problemas con la gente. Hay gente que he escuchado, “son un poco racistas”. No son racistas, el problema que no vas donde ellos van, y cuando vas no hablas en su idioma. Entonces no esperes que esa persona esté tan cercana cuando tiene que expresarse en inglés, por ejemplo para saber qué es lo que quieres. Porque normalmente es que tú quieres algo, no estás ahí porque tú vas a hacer. Vas porque tú quieres algo. He escuchado casos de esos, y digo, “yo lo entiendo perfectamente. Esa persona está haciendo un esfuerzo por ti, y eres tú que te estas quejando por.... Yo no he tenido ningún problema. Me parece gente muy cercana. Pero no son más cercanos, por el tiempo. No pueden estar en la calle». [T017 Jonás].

Sabemos, por ejemplo, que es común a otros fenómenos migratorios, especialmente cuando la entrevista la hace alguien del país de acogida -como generalmente ha sido nuestro caso en otros estudios en España-, que, en la medida en que parte de la estrategia de integración del emigrante es diferenciarse de sus compatriotas precisamente en su actitud hacia la integración, dando por supuesto que es básicamente un problema de actitud individual, de alguna manera, justifica con ello las críticas de la población oriunda hacia los colectivos de inmigrantes que “no quieren integrarse”:

«Un compañero de Tilburg, por ejemplo, fue a un taller de coches, y cuando llegó allí le empezaron a hablar holandés y el chico dijo no hablo holandés solo hablo inglés, y todos le miraban mal, ¿sabes?, y le dijeron pues si estás aquí tienes que aprenderlo. 'Sí, es que quiero', y es más si queréis enseñarme de vez en cuando, a mí me iría genial, claro, ahí les cambió el chip completamente, porque dijeron no es uno más que quiere ir a buscar pasta, sino que quiere aprender *dutch*, ese concepto hay algunas personas pues supongo que al principio le empezaron a mirar mal, y cuando vieron que el tío está abierto a todo, que no, que no vengo a aprovecharme, que vengo aquí a hacer mi vida, entonces dicen oye pues aquí estamos hablando de otra cosa, porque claro supongo que también tiene cierta lógica algunos que viven aquí toda la vida y ven a ciertas personas que lo único que buscan es si vengo aquí, vengo a coger dinero y el dinero me lo llevo al país y luego cuando haya reunido suficiente os dan por culo, hago cualquier chanchullo o lo que sea, sabes pero bueno, hay de todo, solo hay que plantearse el nivel de multiculturalidad que tienes en un país y que no puedes mirar solo ese punto». [E 002.1 Carlos].

Pero, como apuntábamos líneas arriba, también otra estrategia de adaptación, casi contraria a la integración y claramente más funcional al sistema, como es el fuerte **nomadismo** laboral que llevan a cabo los trabajadores emigrantes en Holanda.

Como plantea Paul Willis (1988), a menudo las contraculturas obreras subjetivamente vividas como formas de resistencia y libertad (cambiar de empresa si me tratan mal) son también funcionales al modelo global de gestión de la mano de obra, y a los dispositivos de desmovilización y desarraigo que las empresas ponen en práctica. Es decir, muchas veces, el trabajador sometido a situaciones de extrema incertidumbre, por mera supervivencia emocional, aprende a valorar un lado positivo en esta constante movilidad y a presentar los avatares profesionales como preferencias personales. Es muy frecuente cambiar de empresa y/o cambiar de agencia de colocación. En un entorno donde abundan las oportunidades laborales hiperprecarias, este nomadismo no parece generar incertidumbre o angustia entre los trabajadores, sino que lo asumen como parte de una búsqueda exploratoria de aquellas condiciones laborales que despuntan como una mejoría respecto al resto:

« H2: Pues, no sé, la seguridad que ahí. El trabajo sobre todo. Yo es que ni me preocupo. Si esto no es lo que me gusta, en una semana me cambio. Y encuentro otra cosa. Simplemente bombardeas unos cuantos currículos, o vas a alguna agencia de trabajo temporal para salir del paso lo más rápido posible. Y te cambias. Y hay muchas oportunidades. Es verdad». [T019.4 Jorge].

Un altísimo porcentaje no “aguanta” y regresa a España. La posibilidad del retorno está siempre presente, máxime en esos momentos iniciales en los que la permanencia en Holanda se percibe con tantas dificultades. España aparece como ambivalente, es el lugar al que regresar en caso de que el proyecto migratorio se frustre, pero es al mismo tiempo el lugar del que se huyó por las escasas opciones laborales que ofrecía. Es un lugar al que se regresa y desde el cual se vuelve a partir o quizás no.

Estrategias residenciales

Tras la fase del esfuerzo para “aguantar” las difíciles condiciones laborales y vitales en las que los trabajadores españoles desenvuelven su proyecto migratorio en los Países Bajos, aparece otro momento caracterizado por las estrategias de estabilización laboral y las de asentamiento residencial.

Por estrategias de estabilización laboral entenderemos aquellas que ponen en marcha los trabajadores españoles con la finalidad de tratar de conseguir un contrato directo con la empresa para la que trabajan, esto es, la búsqueda de “liberarse” de la Empresa de Trabajo Temporal.

En el siguiente apartado profundizaremos en estas estrategias de estabilización laboral. A continuación, queremos centrarnos en las estrategias de asentamiento residencial. Por tal entendemos la estrategia de búsqueda de una vivienda en alquiler propia o (normalmente) compartida para dejar de depender de los alojamientos ofertados por las ETTs y su correspondiente forma de vida ligada a la idea de provisionalidad (albergues, campings, hoteles...). Esta segunda estrategia aparece como la más importante en el itinerario de estabilización, pues acceder a la vivienda es dejar atrás esa situación de “provisionalidad” y de relativo aislamiento social que conlleva el alojamiento ofrecido por la agencia de colocación. Pero, sobre todas las cosas, como sabemos, el acceso a un alquiler puede proporcionar (si el número de personas en la vivienda lo permite, lo que no ocurre en muchas ocasiones) la posibilidad de acceder al empadronamiento, y con ello al acceso a muchos derechos de ciudadanía del país, por ejemplo, participar directamente en el mercado de trabajo. Aunque tal búsqueda, en parte por estas razones, no está exenta de dificultades:

«Mucho trabajador que te viene y es que yo, no puede ser porque el *housing* es una mierda, y me cambiaron a otro sitio y es más mierda aún, y los compañeros son unos tal y no sé cuánto. Pues búscate tu alojamiento privado, es que es imposible saber, imposible no es, muy difícil es, imposible no es. Puedo poner 10 en bandeja y tienes tu alojamiento privado, porque se lo han buscado, pero es difícil cuando tu llegas a casa sientas no miras nada no buscan nada y de repente, tú sabes alguna casa, no. Claro así no encuentras nada, el que te dice que busca le preguntas cuántas veces ha buscado en esta semana y te dice que buscó la semana pasada, perdona (...), tú verás» [T003.3 Martín].

Además, para los trabajadores emigrantes, la vivienda aparece dentro de un itinerario vital en el que, en primer lugar, se dispone de una cuantía suficiente de ahorros como para pagar la entrada y el primer alquiler y, en segundo lugar, se tiene un nivel de socialidad mínimo -red de amigos y amigas con las que compartir la vivienda- y de conocimiento de la sociedad de acogida como para moverse en el mercado de la vivienda en alquiler. Y sobre todo, si se tiene un contrato de trabajo indefinido, lo que es particularmente imposible si no se está empadronado, constituyéndose en un círculo vicioso la relación entre la imposibilidad de tener un contrato de alquiler personal para conseguir un contrato de trabajo personal y la imposibilidad de tener un contrato de trabajo para conseguir un alquiler. Círculo que sólo es posible romper pagando un alto sobrecoste en concepto de garantía de alquiler -de cuatro o cinco meses como mínimo- para el arrendador que muy pocos consiguen acumular. La formación “espontánea” de este tipo de callejones sin salida para colectivos segregados, por otra parte, es típica en la *condición migrante* [Pedreño y Hernández, 2005], pues los sistemas de integración y participación ciudadana del estado de derecho presuponen unos derechos de partida –ya sea de residencia o de trabajo, o de ambos a la vez- que los inmigrantes no tienen. Lo cual acaba siendo, por otra parte, económicamente ventajoso para la sociedad de acogida, ya sea en forma de bajos salarios y abusos patronales, o de altos alquileres y dificultades para disfrutar de los derechos de inquilinato.

Así pues, la cuestión de la vivienda, mientras se revela como un vehículo de inserción social privilegiado de toda población migrante. Sin embargo, se presenta como un objetivo muy difícil de conseguir para estas personas. Por una parte, contraviene las estrategias de *housing* de las empresas de trabajo temporal – “*es verdad que una agencia no te lo va a poner fácil. Porque tú eres mercancía para la agencia*” (Martín)-, por otra existe una ya comentada escasez de viviendas en alquiler disponibles en el mercado de vivienda holandés, cuyo parque inmobiliario es escaso, toda vez que además, como sabemos, está limitado el número de residentes que pueden convivir en la misma vivienda. Prueba de estas dificultades es la escasez de oportunidades de alquiler que se les presentan a estos trabajadores y la extrema rapidez con que deben reaccionar ante ellas:

«Tienes que estar todos los días yo este lo cogí el mismo día, el mismo puto día, y ya estaba a tres días de mudarme de esa casa, quiero decir que tenía que coger todas mis cosas, y ese mismo día iba a hablar con los de KHV para poder poner todas mis cosas en algún sitio que fuera y tener un mes más de techo. Hasta que encontrara cualquier cosa, y me iba ese día, pero antes de salir de casa antes de coger el bus abrí el ordenador, y me contestaron un *email*,” quieres venir a verlo, sí, aquí estamos. Este piso fue igual este piso fue, saltaba hace dos horas, estaba en el trabajo, ha saltado hace dos horas les escribo a las dos horas y media me suena el teléfono, me empieza a hablar en holandés, “oye me puedes hablar en inglés, sí un poco”, me pongo a hablar en inglés. Que si había escrito para un piso, sí, y me dice quieres venir a verlo, y digo, sí, y cuándo te viene bien, y digo hoy si quieres, vale pues esta tarde, a las 6 y media, ese mismo día a las 6 y media estaba visitando el piso. Y al día siguiente, no, al otro estaba firmando el contrato, con la llave en la mano, y trayendo las cosas ese mismo día ya al piso, me acuerdo porque quería irme del otro, y al día siguiente nos tocaba pagar un mes más y tal, (...)». [T003.3, Martín, *flexcoach* en Ingram Micro].

Pero, como también ocurre en otros contextos de discriminación social entre nacionalidades, el rédito económico que producen estas tensiones se tramita discursivamente a partir de justificaciones más o menos prejuiciosas de tipo moral: la desconfianza de los propietarios holandeses y de las agencias inmobiliarias que parece condicionar enormemente a quiénes alquilan y a quiénes no, se suele “ganar” con meses de [con]fianza:

«M2: Yo de aquella, tenía coche de empresa porque estaba trabajando de coordinadora. Entonces si podía hacer con el coche un poco lo que quisiera, tranqui. Pero cuando encontramos un piso que era decente, que era, vamos no tenía casitas cerca y tal, nos pedían las tres últimas nóminas, carta de presentación, foto de los que fuéramos a vivir allí, y luego ya, si con eso convencíamos al dueño del piso pues ya pasaríamos a tener una entrevista presencial con él. Era como, eh vale que te voy a pagar el piso, no me lo estás regalando». [T003.3, Martín, *flexcoach* en Ingram Micro]

Esta desconfianza, como ocurre por ejemplo con las calificaciones de las agencias de *renting* a otros niveles, designa en última instancia el precio diferencial que un arrendador pone al cliente en función de su particular necesidad de acceder al bien. Otras veces, y no poco frecuentemente, esta particular sospecha sobre los emigrantes españoles, que los arrendadores se pueden “permitir”, y que se materializa en diferentes garantías que refuerzan la rentabilidad de su inversión, se articula, por ejemplo, a través de la prioridad dada a las parejas frente a los solteros:

«Yo soy un chico soltero, y chicos solteros no quieren.

Es un problema, ¿por qué?, somos problemáticos, somos extranjeros o solteros, y coño y podemos liarla parda. Y luego irnos sin haber pagado y ahí se ha quedado esto, tal y tal, o cual historia. No se fían, y lo entiendo. Ya con el otro piso le comenté al dueño que yo tenía prometido a un español que le iba a traer y sí que lo alquiló, por qué, porque con mi contrato a mí me alquilan.

Mi contrato, yo tengo bastante dinero para que me lo alquilen pero con el tema ese de soltero es un tema de muerte. Entonces yo estuve a punto alquilar una casa aquí que no me alquilaron porque fue del palo tienes pareja, es que (...), te puedo dar una pareja pero es un *flex workers*, no es que no aceptamos *flex workers*, ya está. Luego otra que también, ya me la iba a alquilar, otro que de repente me salta con el tema de la pareja, que además con el sueldo mío que sí que podía entrar. Pero me salta con el tema de la pareja, oye tienes pareja, es que si no tienes pareja no podemos alquilar a gente soltera». [T022 Gorka].

De este modo, para tratar de ganarse el favor de los arrendadores, los potenciales arrendatarios trazan estrategias que rozan la picaresca. Por ejemplo, es usual que amigos/as se hagan pasar por parejas sentimentales (aunque sean falsas parejas homosexuales) porque los arrendatarios prefieren parejas a individuos agrupados. Ello es prácticamente como doblar la garantía de cada uno de los dos inquilinos.

Una segunda estrategia de estabilización residencial es recurrir a nuevos amigos del este de Europa que tengan alquiladas viviendas con anterioridad, caso de polacos o búlgaros. En ocasiones, como sabemos, incluso se han formado nuevas parejas sentimentales. La alta frecuencia de casos que nos hemos encontrado de mujeres españolas conviviendo con polacos, búlgaros o rumanos permite pensar que este factor es un componente importante en dichos emparejamientos ⁴⁹.

En resumen, la vivienda es un tema central y delicado, porque también hemos constatado la presencia de mafias inmobiliarias, agentes piratas y casos de estafas. Pero es central en las estrategias de estabilización y para ganar cierta libertad, a partir de aquí parece que empieza a clarear el camino.

6.2 Estrategias de estabilización vs estrategias empresariales de ruptura de proyectos personales y vías de mejora

Estrategias de estabilización de los trabajadores y las trabajadoras

Tal y como hemos venido apuntando, existe contradicción entre las estrategias empresariales de reclutamiento, gestión y uso de la fuerza de trabajo en Holanda y las expectativas laborales y vitales de aquellos/as migrantes españoles/as que quieren construir proyectos de vida en el país para medio y largo plazo. La conflictiva conciliación entre ambas perspectivas está condicionada por la tensión entre la búsqueda de beneficio empresarial, favorecida por las altas tasas de rotación y temporalidad laboral, y la construcción de proyectos de vida, para lo que es necesario ir consolidando certidumbres laborales y habitacionales como paso previo a una potencial consolidación del proyecto migratorio en el país de acogida. La potencial estabilización pasa, necesariamente, por ser disciplinados y dóciles en el trabajo cumpliendo con los requisitos impuestos por los empleadores sin ocasionarles problemas. Andrea explicará el camino hacia la estabilización de una forma sencilla y contundente *“si eres un buen esclavo, si tienes buena actitud y lo que te piden hacer lo haces con alegría y eficacia. Si eres un buen esclavo al fin y al cabo, tan sencillo como eso”*. [T001 Jorge].

⁴⁹ Natalia y Montse convivían con dos chicos polacos que eran sus parejas; Andrea con un chico búlgaro; Tania con un holandés de origen polaco; Joana con un chico rumano. Al respecto nos dirá Rosa “de 20 pico, 30, jovencitas, entre los 20 y 30 y picos. Que se han hecho pareja, porque se han venido solas y es una manera de estar más seguras”

Las estrategias de consolidación de los trabajadores y las trabajadoras españoles/as en Holanda pasa por desplegar y desarrollar todas sus capacidades de resistencia, fortalecimiento mental y tener una actitud proactiva. Las dificultades a las que se enfrentan, unido a la incertidumbre laboral y las precarias condiciones de habitabilidad hacen necesario que aquellas personas que quieran permanecer durante un tiempo más o menos prolongado en el país, sean capaces de ser fuertes mental y físicamente. Es el caso de Mauricio que afirmaba que había tardado mucho en conseguir estabilidad y tener una rutina como ir al gimnasio y aprender inglés *“a una velocidad exponencial, de no saber nada, ¿sabes lo que te digo?, ahora mismo sí. Me quiero quedar”*. (T010 Mauricio).

El ritmo frenético en el que se superan las etapas de reclutamiento en el país de origen y la llegada a Holanda, que se realiza en el transcurso de pocos días, obliga a los migrantes a adaptarse rápidamente. Las elevadas exigencias laborales no son solo físicas, sino también, y no menos importantes, subjetivas y psíquicas. En este contexto volátil, donde los trabajadores casi no tienen control de ningún tipo, resistir es vencer, porque venciendo al tiempo se es capaz de superar el periodo de temporada alta para seguir siendo contratados. Mostrarse amistoso y tratar de tejer redes sociales también ayuda en ese proyecto de estabilización. Jorge llevaba un par de años en Holanda cuando lo entrevistamos, estaba consolidando su proyecto migratorio y decidió renunciar a un puesto de más responsabilidad y salario porque para él no eran los únicos alicientes para quedarse *“Puedo ganar un poco menos. Pero por lo menos tengo un poco de vida social, que es lo que al final te hace que te quedes”*. El caso de Jorge lo retomaremos posteriormente para descubrir cómo una de las trayectorias relativamente más exitosas de estabilización puede romperse de un día para otro, dando cuenta de la incertidumbre estructural de estos itinerarios.

El objetivo de tanto sacrificio es ser reconocidos en el trabajo y conseguir ser contratados más allá del reclutamiento intensivo de la temporada alta. Walter es un *“flex-worker”* alojado en un campamento y empleado por una ETT que lo destina a una gran cadena de supermercados, describirá los pasos para su estabilización del siguiente modo:

«Primer paso: encontrar una casa. Segundo paso: tener contrato. Tercer paso: subiendo y tanto el escalón en el trabajo hasta llegar a lo importante.

P: Ser alguien importante...

E: Ser importante en la empresa.

P: ¿Tener nombre, ser reconocido?

E: Correcto. Me gustaría ir a *Assistant team leader*, a *Team leader*, y si se puede más, subir» [T001.1 William, 23 años].

Conseguir cierta estabilización conlleva pasar un periodo de prueba difícil, en el que se imbrican precarias condiciones de vida y trabajo, con la adaptación a otro modelo productivo y a otro país... es un choque brutal que conlleva consecuencias en los cuerpos y en las mentes de la clase trabajadora migrante. Una parte de los migrantes españoles cuyo objetivo era permanecer en el país y que han pasado por la fase de trabajadores flexibles, han conseguido alcanzar puestos de cierta responsabilidad. El primer escalón es del de *“flex-coach”* cuya función principal es coordinar a los trabajadores flexibles en temporada alta. Es el caso de Andrea:

«Estoy de *flex coach*, que está súper guay, tú vas así con tu ordenador de acá para allá, hablas con la gente organizo mi tiempo, nadie me controla. Pero lo que yo he trabajado por esto. En plan constante, cada día, cuando no tienes ganas, nunca he llegado tarde. O sea nadie se puede imaginar las locuras,

me da para escribir un libro de situaciones surrealista a tope. Pero también es como tu capacidad de sobreponerte y de tirar para adelante». [T020.3 Andrea].

Y de Martín:

«Yo hubiera durado aquí un mes y medio. Y me hubiera ido a otro sitio. Pero dije, ‘no, mal ya he estado’, poquito a poco. Oye poquito a poquito fui haciéndome (...) me lo he buscado yo todo, y he luchado por mí, y tampoco he hecho la pelota a nadie. Es mi manera de ser, ya lo dijeron que era por lo que me cogieron. Porque, sin rebatir a los otros, yo no he pisoteado a otro, pero yo te doy mi punto de vista». [T003.1 Martín, *flexcoach*].

Ambos relatos están marcados por la persistencia, el sacrificio y la capacidad de resistencia.

Otro modo de tratar de estabilizarse es realizar migraciones pendulares entre España y Holanda de algunos meses de duración. Este ir y venir permite tomarse el proceso de adaptación con más calma, asimilando mejor los procesos y comprendiendo el funcionamiento del complejo engranaje que supone migrar a Holanda, van adquiriendo capacidades para conseguir mejores puestos de trabajo, lidiar en las relaciones con las ETTs y las agencias de “housing” o la legislación holandesa.

En el ámbito de la estabilización laboral, el horizonte final es conseguir el objetivo de superar la etapa de contratación con agencias y ser contratados directamente por las empresas empleadoras o ser contratados por alguna ETTs del rango A, el más elevado, que garantice más horas de trabajo y mejores condiciones laborales. El primer paso es superar las 78 semanas de contratación ininterrumpida con contrato de Fase A (véase anexos) en las que están contratados/as directamente por la ETTs que solo remunera las horas de trabajo realizadas y no garantizan estabilidad horaria. Si superan esta fase, sin interrupción de seis meses, pasan a Fase B donde tienen derecho a remuneración aunque no haya trabajo. La última fase, la C, se alcanza tras 4 años de relación continua, entonces la relación entre la ETT y el empleado pasa a ser de carácter indefinido después de 4 años.

A la estrategia central de resistir y persistir en el trabajo se anexan otras estrategias complementarias para conseguir el objetivo de la estabilización. Por un lado, las personas españolas migrantes tratan de hacer valer su formación⁵⁰ y capacidades para tratar de aspirar a puestos de más alto rango, que están copados por otras nacionalidades, principalmente originarias de Polonia y en rangos superiores por holandeses. Por tanto, tener formación superior, nivel elevado de inglés y tratar de formarse en Holanda, e incluso tratar de estudiar “dutch” son formas de diferenciación y posicionamiento en el mundo laboral. Jonás nos dirá que está estudiando holandés porque su objetivo es conseguir “*un curro de 5.000 o 6.000 euros y ya está.*” Todas las personas con proyectos de estabilización a largo plazo tienen en mente estudiar y aprender el idioma nativo del país.

La migración española es reciente y puede estar iniciándose un proceso de sustitución étnica por la que los empleadores preferirían reclutar a personas más formadas y conocimiento de inglés en lugar de las que vienen ocupando esos puestos desde hace décadas, principalmente polacos. Esto, unido a otras cuestiones, provoca tensiones y conflictos en la gestión de la fuerza de trabajo, el alojamiento y la vida cotidiana. Lo curioso de este incipiente proceso de sustitución étnica es que, según hemos

⁵⁰ De hecho, aquellos que no estudiaron parecen arrepentirse y querer aprovechar la experiencia para ganar dinero y, quizás, volver a estudiar. “Yo aquí me ha hecho replantearme que la vida sin estudios es dura.” (Daniel); o Marco “todo el mundo que viene aquí, hay una frase que no paro de escuchar y está yo nunca pensé que lo diría, pero tenía que haber estudiado”.

escrito en el epígrafe 2.1, los españoles llegaron antes, en los años 60, pero volvieron a España con la recesión de los años 70, mientras que los polacos empezaron a llegar después de la caída del muro de Berlín.

Estrategias empresariales de ruptura de proyectos personales y vías de mejora

Como hemos observado en el capítulo 4, las estrategias empresariales tienen el objetivo fundamental de controlar y disponer de un ejército de reserva de fuerza de trabajo disponible y dependiente que se movilice según sus necesidades. Allí anunciábamos cómo la fragmentación de la masa trabajadora y la dispersión habitacional es una de las estrategias fundamentales que se articulan mediante la movilidad constante, tanto en la organización del trabajo como en los alojamientos. De esta manera se consigue atomizar a la fuerza de trabajo individualizándola y aislándola.

Cuatro son las estrategias que pone en funcionamiento el empresariado con el objetivo de imposibilitar su organización colectiva en torno a sindicatos o, siquiera, en torno a pequeñas agrupaciones de trabajadores. Se trataría de movilidad laboral permanente; dispersión habitacional; la segmentación étnica y el control de las conductas.

La movilidad laboral permanente y las formas de control en el trabajo han sido ampliamente analizadas en el capítulo 4 de este informe. De cualquier modo, no podemos dejar de recordar que el disciplinamiento de la fuerza se ejecuta mediante dispositivos que propician la disponibilidad permanente del colectivo. Las empresas controlan el tiempo de trabajo según sus necesidades variables, esto hace que el flujo de mano de obra, organizado por ISABEL, fluctúe según sus cálculos algorítmicos, desposeyendo de todo control a los trabajadores. Las ETTs y agencias de colocación deben poner sus plantillas de trabajadores temporales en disposición total de satisfacer sus demandas de fuerza de trabajo, pues, como sabemos, ISABEL tiene acceso directo a sus bases de datos. La principal consecuencia es que los/as empleados/as no disponen de su tiempo de trabajo, pero tampoco de su tiempo de vida ni de ocio. Permanentemente están a la espera, es un tiempo que no puede utilizarse libremente porque en cualquier momento te pueden reclamar y no comparecer, sabemos, conlleva que a la tercera falta se pierda el trabajo. Esta forma de control se ejerce mediante una alta rotación de las plantillas, elevadas exigencias de disponibilidad y adaptabilidad; el uso de la legislación laboral vigente y la promoción de trabajadores leales para que ejerzan tareas de coordinación y control.

La segunda estrategia empresarial de ruptura es la dispersión y segregación habitacional. Esto es, la movilidad constante entre alojamientos precarios con el objetivo de diseminar y fragmentar la fuerza de trabajo. En el Anexo III ofrecemos un mapa de localizaciones residenciales que muestran claramente esta circunstancia. La amplia mayoría de la población trabajadora temporal depende de las agencias de colocación para tener un alojamiento, y éstas te pueden cambiar de residencia en cualquier momento sin saber el destino. Natalia y Montse estaban esperando que las cambiaran a una vivienda más pequeña porque donde estaban cómodas con sus parejas era un lugar pensado para el doble de personas, y esto les generaba más incertidumbre porque *“te puede tocar una casa mejor, como una casa peor”*.

Más arriba analizábamos las dificultades que presenta el mercado de vivienda holandés para el contingente de trabajadores migrantes. En el capítulo 5 hemos analizado cómo se utiliza el *“housing”* como dispositivo de control albergándoles en alojamientos en malas condiciones, atestados y normalmente alejados de los centros de trabajo y de los núcleos urbanos como son campings o

diferentes tipos de centros de internamiento rehabilitados, como antiguos hospitales o edificios antiguos, para albergar al mayor número de residentes posibles cumpliendo (si es que se cumple) con los requisitos mínimos legales.

Una tercera estrategia que utilizan los empleadores es la segmentación étnica de las plantillas en un doble sentido. Por un lado, los puestos de coordinación y gestión más elevados están copados por nativos holandeses. Son puestos de difícil alcance para el colectivo de migrantes porque “las holandesas son de agencia igual que tú pero ellas tienen estatus”. Estatus producto de un cierre social nacional propiciado por la preferencia nacional para ocupar puestos de más responsabilidad y articulado, en la práctica, por el conocimiento nativo del “*ducht*”, y que además son puestos con una retribución más elevada y, en consecuencia, más susceptibles de que los nacionales los acepten. Otro importante hándicap para los migrantes es no dominar por completo el inglés. Al mismo tiempo, que se cierran las posibilidades de ascenso, en la parte baja de la estructura laboral se promocionan grupos de trabajo interétnicos. En una entrevista nos dirá Ismael que:

«Hay varios departamentos, está un poco segregado por nacionalidades cada cosa, la parte en la que tiras cajas a la cinta (...) ahí está toda la gente que entra nueva. Y sobre todo gente que viene de Eritrea, por alguna cuestión, meten a todos los eritreanos [sic] y demás. Luego tienes toda la parte de carga de camiones, hay gente del este como gente de África, y luego tienes un grupo importante de trabajadores turcos. Que están más arriba que tienen todos contratos directos con la empresa, y conducen camiones, y todos los mecánicos y todas estas cosas». [T008 Gorka, trabajador retornado].

La organización que nos describe Ismael, referida en este caso a un almacén logístico de Post NI, parece que es más producto del tiempo que cada colectivo étnico lleva en la empresa trabajando que una segregación pensada por el empleador para aglutinar nacionalidades. Los eritreos son, con toda probabilidad, refugiados y/o solicitantes de asilo, como probablemente los trabajadores africanos. El estatuto de solicitante de refugio permite trabajar una vez que se admite a trámite su solicitud y se les tramita una tarjeta identificativa roja. La diferencia con los turcos es que éstos son una emigración más asentada y han ido ocupando posiciones más estables. Un proceso incipiente para los originarios de España.

Lo más usual es la organización interétnica porque la empresa promociona la fragmentación no la agrupación según nacionalidades. Lo más común es encontrar trabajadores y trabajadoras del sur de Europa (Portugal, España e Italia) trabajando con los venidos del Este (polacos, rumanos y búlgaros). Esta mezcla interétnica fomenta la competitividad⁵¹ y las tensiones en clave nacional propiciando la aparición de racismo. Los españoles se referirán a los polacos como un colectivo homogéneo caracterizado por un carácter huraño y violento, con tendencia a beber mucho alcohol, malos compañeros de trabajo, racistas y homófobos. Las tensiones se ven incrementadas por la incompreensión mutua ya que los polacos no suelen hablar inglés y tampoco, decíamos, todos los españoles lo hablan fluidamente. Esta estrategia es efectiva porque al contar con una ingente masa asalariada de diferentes orígenes, la falta de comunicación facilita la fragmentación. Es este sentido,

⁵¹ “ansiedad en el trabajo. Que la gente competía mucho por eso, porque te decían, ‘tienes que tirar 120.000 cajas’, pues cuando alguien llevaba 14.000, pues eso era la cosa como que había gente muy buena tirando cajas a la cinta. Y estaban todo el día peleando, y mirándose unos a otros por la productividad. Entre los trabajadores de base, sin absolutamente ningún tipo de contrato directo ni con una seguridad laboral, ni absolutamente nada”. (Ignacio.)

el no saber inglés no solo no es un impedimento para el reclutamiento de fuerza de trabajo temporal, sino que incluso puede ser considerada como una opción favorable a la gerencia.

La cuarta estrategia es la puesta en funcionamiento de toda una batería de dispositivos de control de las conductas dentro y fuera del tajo. La disciplina laboral incluye registros a la entrada y salida de algunas fábricas para evitar robos; la prohibición de llevar productos personales que se vendan en el almacén; todo un sistema de sanciones y premios que no está del todo claro porque incorpora una variable de imprevisibilidad; el control de los medios de transporte que genera dependencia de la plantilla puesto que dependen de los *drivers* para ir a trabajar y bien de alquilar una bicicleta a la misma ETT que los emplea. No disponen libremente de su tiempo ni del espacio, tienen movilidad limitada y están regidos por un sistema que puede ser utilizado para despedirles cuando baje la producción o le convenga al empleador. Ya hemos comentado el sistema de control de las viviendas que permite que empleados de la ETT entren a las viviendas cuando quieran porque no tienen restricciones. Además, hay déficit de información clara y fidedigna, existen dudas sobre aspectos clave como son los derechos laborales, los requisitos burocráticos para registrarse, los derechos y deberes como ciudadanos europeos o simplemente comprender las nóminas, que en ocasiones están en polaco o en holandés.

Sujetos frágiles: las dimensiones de la vulnerabilidad

Llegados a este punto podemos afirmar que el ambiente laboral y vital es hostil. Los factores de destrucción de la identidad y personalidad son múltiples y están relacionados con el modelo de organización del trabajo y el alojamiento. Estableceremos cuatro grandes bloques explicativos con el objetivo de recoger todos los factores que se desprenden del análisis de nuestro trabajo de campo.

El primer bloque es la violencia, tanto física como simbólica, que puede, en ocasiones muy puntuales, llegar a afectar a la integridad personal. Los conflictos con los compañeros de vivienda son frecuentes debido a la falta de intimidad y la convivencia entre personas de diferentes nacionalidades y orígenes sociales que no se conocen entre ellas ni hablan la misma lengua⁵². Ciertamente, las mujeres tienen una posición de desventaja y debilidad viéndose obligadas a compartir vivienda, incluidos los aseos y duchas, con hombres a los que no conocen, aunque es cierto que las empresas de *housing* procuran alojar a mujeres solteras juntas. Por otra parte, y al hilo de su condición de género, en ocasiones tienen que soportar la sospecha de que si promocionan en el trabajo es gracias a su *capital erótico* y no por sus cualidades o capacidad de trabajo [Moreno Pestaña, 2016]. Comentarios que han aparecido con alguna frecuencia en momentos informales de las entrevistas.

Tanto hombres como mujeres nos han relatado casos de acoso, agresiones sexuales y violaciones en los campings de Droomgard y Lommel, peleas, agresiones sin aparente motivo... todo esto genera un clima de tensión y miedo que atemoriza a las personas⁵³. La “vivienda” no es un hogar, ni siquiera es un lugar seguro en el que protegerte de las inclemencias del trabajo o relajarte y descansar. Ni siquiera

⁵² Desde luego no es lo más frecuente, pero sí hemos conocido algunos casos. Rosa nos explicó cómo una compañera rumana con la que compartía bungalow en un camping y con la que tenía una aparente buena relación, trató de agredirla con un cuchillo un día que volvió de trabajar, por algo relacionado con un paquete de leche. La mujer fue expulsada por la seguridad de la ETT que se encargaba de controlar el camping y no volvió a saber de ella.

⁵³ “Entonces vivir en una casa con esa tensión es muy difícil. Porque digamos que si tu único sitio de resguardo, no lo tienes, te desmoronas, es difícil. Hay situaciones que te provocan, de que tú vas a pasar y se echan para atrás, para darte. O que te pegan así, o que tú a lo mejor les ha tocado. Y te dicen “eh”, pero tío que eres gilipollas. Se lo dice una vez a uno [se refiere a un coinquilino polaco], ‘mira y no le rompo la cabeza a tu amigo porque me echan de aquí’, pero cojo una sartén y te la estampo en la cara. Y me quedo más a gusto. Luego me voy a España, pero la sartén te la has tragado”. [T011.1].

es tu casa y no te sientes que estás a salvo ni tú, ni tus pertenencias⁵⁴. Es un ambiente masculinizado propenso al machismo *“hay problemas más graves, como el machismo que hay, que es insostenible.”*; la misoginia⁵⁵; la homofobia⁵⁶ y el racismo⁵⁷, unido a otras formas más sutiles, pero no menos desmoralizadoras como las burlas y los menosprecios⁵⁸.

El segundo bloque serían las **incertidumbres laborales** que hemos analizado en el capítulo 5. La ausencia de reconocimiento en el trabajo, la disponibilidad permanente; la incontrolabilidad de los tiempos de trabajo y vida; la arbitrariedad en los premios y castigos; los despidos y avisos aleatorios; tensiones con los compañeros en las cadenas de montaje y distribución; la dependencia de las agencias y los *drivers* en el transporte a los centros de trabajo y para hacer la compra de víveres; los ritmos de trabajo; largas jornadas laborales e incluso impagos de algunas horas.

El tercer bloque son las **incertidumbres vitales**. Los proyectos que construyen se apoyan en pilares inciertos porque en cualquier momento pueden ser despedidos/as y desalojados/as. La comunicación con las familias en España es un alivio y un desahogo, pero no son conversaciones del todo sinceras pues tienden a obviar aquella información que pueda preocuparles al estar lejos de ellos y no tener capacidad de agencia. Así mismo se producen rupturas y recomposiciones sentimentales derivadas de la situación de excepcionalidad en la que viven, el amor romántico no tiene cabida en la migración laboral. La oferta de ocio es cara, escasa y alejada de sus lugares de residencia. Una parte importante, especialmente los que habitan en campings, no pueden ir al cine o salir a tomar algo por las ciudades o hacer deporte. El ocio se torna una cuestión individual y en muchas ocasiones virtual, los videojuegos son los reyes absolutos de las formas de ocio. Estafas inmobiliarias, viviendas en malas condiciones y la sensación de no tener libertad en el tiempo de no trabajo. El estado de tensión es constante, como estar en un campo de batalla donde ningún territorio es neutral o cómodo, donde en cualquier momento puede surgir un conflicto, sea en casa o en el tajo.

El cuarto bloque, como también hemos tratado en otros apartados, son todos los factores relacionados con la salud, tanto física como mental. La soledad y el aislamiento hacen mella en los ánimos *“a mí me está consumiendo”* (Rosalía). Las sensaciones constantes de incertidumbre, indefensión y desconfianza junto a las restricciones y limitaciones impuestas, potencian la ansiedad, el estrés y el miedo, y hacen desear estabilidad y normalidad, lo que llevará a Rosa a reclamar que ella solo busca *“que tengamos una estabilidad, una rutina normal. No estar enfadado todos los días por algo”*.

Esta situación de estrés unido al hecho de estar en Holanda, donde las drogas son legales, llevan a una parte del colectivo a consumir sustancias estupefacientes como forma de evasión. El uso de la

⁵⁴ Una pareja de recién casados de Soria guardaban el ordenador portátil en el maletero de su coche por temor a que les robaran porque no había cerraduras en los armarios del bungalow.

⁵⁵ Por ejemplo, Jonás nos relataba cómo los refugiados de Siria y Eritrea ni siquiera respetaban a sus superiores mujeres en la empresa.

⁵⁶ Un chico homosexual llamado René, con amplia experiencia y bien considerado, no fue promocionado a cargos de coordinación porque sus superiores consideraban que no sería respetado por los trabajadores polacos debido a su orientación sexual.

⁵⁷ Daniel, Marco y Dorian nos comentaron encontronazos con trabajadores polacos que les hacían el saludo nazi por los pasillos de la residencia donde convivían o que les llamaran “africanos” con tono despectivo. [T014].

⁵⁸ “Sí, este es el Flex hotel famoso. Y eso, el Flex hotel era un patio de cárcel básicamente tío, esto va de bandas y hacerse fuerte”. [T013 Daniel].

marihuana está bastante generalizado y el recurso a ella no es tanto recreativo, sino más bien medicinal, para buscar relajarse y desconectar, cuando al mismo tiempo el hecho mismo de fumar supone contravenir una norma y puede acarrear la pérdida del trabajo.

Otro aspecto, como sabemos, es la falta de información en materia de salud. No suelen utilizar los seguros médicos y no tienen muy claro cuáles son las coberturas que tienen. Son más dados a ir a las farmacias y automedicarse antes que ir al médico porque no saben si les cobrarán la consulta, si se entenderán con el médico o porque las veces que han ido han tenido malas experiencias, como el caso que nos relataba Natalia:

«Si me torcí un tobillo un domingo por la tarde, de vuelta a mi casa. Si necesitabas médico también, tenían que recogerte ellos, darte la cita ellos, llevarte, traerte, todo. Así que el problema para mí de trabajar para T&S es que dependes de ellos para todo, no tienes libertad ninguna. Y cuando fui al médico allí, el médico me vio, me vio el pie negro y me dijo: ‘tienes que irte a Tilburg a que te hagan una radiografía, porque yo no te veo nada ahí y no puedo saber si eso está roto’. Claro en Tilburg me dijeron que no había hueso roto, así que me volviera para Kaatsheuvel, que era donde estaba mi médico y en Kaatsheuvel me pusieron una venda, me dijo la mujer que estaba allí, porque mi médico ya se había ido, que tenía que llevar la venda 10 días y le pregunté ‘¿luego vuelvo?’ y me dijo: ‘No, no, luego te lo quitas tú en tu casa’ y le pregunté qué cuánto calculaba ella que yo podía estar andando otra vez y me dijo “Na, tú con esto estás lista para trabajar, te pones tus calcetines, tus zapatos y no tienes que tener ningún problema”. La mujer se fue de la sala antes de que yo me bajara de la camilla, porque cuando puse el pie en el suelo, yo creo que me oyó gritar todo el pueblo. Y nada, así estuve más o menos una semana, a saltitos por todas partes y más o menos cuando podía andar dije: “a mí me está costando el dinero estar aquí, yo me tengo que reincorporar al trabajo”. Entonces fue cuando me despidieron». [T004].

Búsqueda de asideros materiales y apoyos personales

En una situación compleja, alejados de redes de apoyo familiar y sin redes de sociabilidad fuertes, las y los migrantes buscan apoyos sociales para que su trayectoria no descarríe. Tratar de establecer vínculos emocionales con otras personas; establecer relaciones sentimentales, tratar de crear redes de sociabilidad en torno al deporte, la nacionalidad o los gustos compartidos son formas de no sentirse solos y solas. En este sentido hay dos grandes formas de relacionarse. En primer lugar, las relaciones personales primarias que se construyen en los centros de trabajo, en las viviendas, compartiendo fiestas o viajando con un grupo de amigos/as desde España. La segunda forma son relaciones sociales virtuales por medio de aplicaciones que facilitan la interacción entre iguales y ayudan a la integración, a buscar soluciones a problemas comunes y crear un sentimiento de “comunidad”, en este contexto han nacido grupos de *WhatsApp* y de *Facebook* de “españoles en Waalkjick” o “españoles en Tilburg”, etc.

Otros asideros tienen que ver con trabajar la individualidad y la capacidad de resistencia sublimando las condiciones reales y proyectando disociaciones cognitivas para tratar de soportar las duras condiciones de vida y trabajo, de esta manera quitarán importancia a situaciones y conflictos que nos contarán con naturalidad, mientras que nosotros apenas podíamos disimular nuestra incomodidad y sorpresa.

El hacer planes y proyectos también es una estrategia socorrida, aquí cobran importancia las promesas de estabilización y la planificación de proyectos a medio y largo plazo. Ya hemos explicado que una parte de los migrantes se plantean la posibilidad de permanecer años en Holanda o incluso quedarse

de forma definitiva. En realidad, muchos de los que nos dijeron que querían quedarse y tenían cierta estabilidad, como apuntábamos más arriba, ya se han vuelto a España, como Jorge, el que ha sido uno de nuestros informantes clave desde que iniciamos esta investigación coincidiendo con su llegada a Lommel en diciembre de 2016, o han emprendido otros proyectos migratorios como Daniel, que actualmente está en Londres, o Pedro del que las últimas noticias que tenemos es que había marchado a Alemania.

Capítulo 7. Los efectos: trayectorias, experiencias, sucesos, rupturas y subjetividad

Uno de los aspectos más relevantes que trata de analizar esta investigación son las condiciones de vida a las que se ven expuestos los y las trabajadores emigrados como consecuencia del modelo de gestión de mano de obra temporal del sector logístico holandés. Todos los elementos concretos que se han ido describiendo en capítulos anteriores sobre las condiciones laborales que tienen estos/as trabajadores/as tienen una traslación directa e interdependiente sobre las dimensiones principales de vida de estas personas. Desde sus derechos de ciudadanía, las posibilidades de establecer vínculo social hasta las condiciones residenciales.

Una de las conclusiones más repetidas a lo largo del presente texto es que el sistema de gestión de personal, con todas las variables que integra, no permite separar con claridad el tiempo de vida personal de la vida laboral. Carga de trabajo, horarios, alojamiento, desplazamiento son elementos clave a la hora de comprender el fenómeno que explicamos y poder abordar recomendaciones que mejoren la calidad de vida de las personas emigradas.

Son múltiples los testimonios que relatan y describen las condiciones de vida de los emigrados recogidos por esta investigación. La mayoría son de los propios migrantes, pero también han sido contrastados con entrevistas a las empresas, empleados públicos holandeses y autoridades diplomáticas españolas. Las condiciones de los alojamientos gestionados por las ETTs reclutadoras u otros agentes del mercado inmobiliario holandés que orbitan alrededor del negocio que generan estos trabajadores emigrantes son el factor, en negativo, más condicionante de las condiciones de vida. Hay numerosas referencias en el texto a agencias oportunistas, otros emigrantes polacos que se han pasado al otro lado y ahora gestionan pisos, o simplemente ciudadanos holandeses que han visto una buena oportunidad de negocio y maximizan los beneficios a través de prácticas que podrían calificarse abusivas a través de una gestión de pisos, garajes o almacenes reconvertidos en viviendas en condiciones de hacinamiento e insalubridad... Estos son, entre otros, los elementos que se irán desgranando del análisis comprensivo que hemos realizado.

La vida en los campings mientras se espera a que suene el teléfono o se actualice la APP de la agencia con el planning laboral del día siguiente y sus condiciones asociadas de vida merecerían un texto aparte. Las condiciones habitacionales de estas infraestructuras no pensadas para alojar trabajadores/as no cubren en la mayoría de los casos los estándares de higiene, confort calorífico, seguridad, intimidad, espacio mínimo de habitabilidad, distancia al trabajo y los puntos de compra... Por ejemplo, muchas agencias de trabajo temporal fijan dos horas por semana para ir a hacer compras, en supermercados que se encuentran a varios kilómetros de los campings o residencias donde vive este colectivo. Estos pueden alquilar una bicicleta o pagar el servicio de un “driver” de la empresa (10 euros ida/vuelta) para procurarse provisiones. Prevalecen en estos espacios, sobre todo entre los más jóvenes, formas de consumo disipativo (drogas, tabaco). En este contexto la producción de vínculos de solidaridad entre la población trabajadora es impedida por las movilidades forzosas de lugar de residencia a las que están sometidos cada cinco o seis semanas. Sin embargo, a veces, estas movilidades son deseadas: algunos, en particular las mujeres, dicen haber sufrido violencias morales, físicas y sexuales de parte de compañeros de piso. La ubicación de estos campings en zonas rurales de Bélgica y Holanda genera además problemas de incomunicación con la familia en España por la imposibilidad de hacer compatibles los contratos de las líneas telefónicas entre Bélgica y Holanda o

tener muy mala conexión de internet. Este hecho es un factor muy relevante de ansiedad ya que el vínculo con el país de origen es un elemento de sostén emocional fundamental.

En lo que respecta a la adaptación cultural a un nuevo país, los relatos que encontramos nos hablan de las dificultades asociadas a la segregación laboral y residencial, los horarios y las diferencias respecto a los hábitos de socialización y consumo. Vemos que la condición precaria de esta población atraviesa estructuralmente su capacidad de insertarse con cierta normalidad en la vida holandesa. Además, la distancia cultural y de renta respecto de la media holandesa, el no manejo del idioma principal es un factor clave para explicar la separación y la generación de prejuicios. Obviamente además de la personalidad y el conocimiento de inglés, idioma vehicular en el trabajo y las relaciones entre migrantes, los tiempos de estancia y cada emplazamiento y alojamiento puede condicionar la experiencia de cada migrante.

Un último tema reseñable dentro de los aspectos que comprenden las condiciones de vida es lo referido al ocio y los tipos de consumos asociados, tanto de tecnologías (consolas) como de drogas, legales e ilegales. Es un tema especialmente recurrente a la hora de hablar de cómo aguantan los ritmos de trabajo otros colectivos de emigrantes que pasan estancias largas de trabajo a destajo. La relación de este tipo de consumos con el modelo de gestión de la mano de obra, la búsqueda de productividad o la necesidad de evadirse debido al estrés mental que tienen las y los trabajadores son cuestiones de suma importancia a valorar en este capítulo.

Una dimensión más compleja de análisis tiene que ver con los procesos de transformación psicológica y subjetivación que tienen los migrantes a partir de la experiencia que están viviendo o han vivido. Fenómenos como el desclasamiento y el sentimiento de injusticia por estar aceptando unas condiciones que no consideran que lleguen a unos mínimos, conviven con un sentimiento de realización al poder acceder a un puesto de trabajo y cobrar semanalmente, algo que en España no sucedía. Valerse por sí mismo, tener reconocimiento y medios para poder vivir y ahorrar pensando, no siempre, en un retorno a España es un elemento clave para permitir la supervivencia en un entorno de vida y trabajo muy exigente si provienes de unos estándares como los españoles.

Desde el punto de vista de los agentes locales, tanto empresariales como administrativos, la visión de la situación de la población migrante que trabaja en su territorio es muy diferente. Aunque se asumen carencias y aspectos a mejorar en el apartado residencial, lo cierto es que no se consideran situaciones estructurales de desigualdad y mala praxis estructural sobre la población trabajadora que dificulten enormemente unas formas de vida normalizadas e integradoras en el país de acogida.

Otro de los elementos analizados en esta investigación es el ahorro como objetivo vehicular de la apuesta migratoria, algo que se repite permanentemente. Las estrategias para lograrlo, en un contexto laboral como el descrito y teniendo en cuenta una variabilidad en las horas de trabajo cada semana, condiciona completamente los hábitos de vida de los migrantes, sobre todo en la primera etapa de la estancia en Holanda. En análisis más longitudinales observamos como la búsqueda de una vivienda fuera de las que gestionan las agencias cobra una centralidad muy importante para poder normalizar las cuestiones más elementales de la vida cotidiana como cocinar, lavar la ropa, descansar, evadirse, tener intimidad...

7.1 La desesperante espera

«Es levantarnos, arreglarnos, desayunar, trabajo. Trabajo, trabajo, trabajo, coger el coche volver para acá. Cuando te das cuenta, te quedan tres horas, para cocinar, ducharse, relajarte y dormir». [007.3 Rosalía]

Plena disponibilidad

Como ya hemos visto, uno de los aspectos más controvertidos y condicionantes de las posibilidades de tener una vida más o menos normalizada por parte de los migrantes es lo que llamamos “plena disponibilidad”. Es un aspecto clave de la gestión de la mano de obra por parte de las ETT que hemos desarrollado ampliamente en los capítulos anteriores. Sus consecuencias sobre las formas de vida y la cotidianidad son muy significativas tal y como hemos ido viendo en múltiples testimonios. Hay que tener en cuenta que, desde el punto de vista de las y los trabajadores, **esta disponibilidad plena es sinónimo de imprevisibilidad** (las empresas pueden llamar una hora antes de fichar; la duración de las jornadas de trabajo puede conocer variaciones) y de **pérdida de control sobre la vida cotidiana. El tiempo sin trabajo es un tiempo vacío**, que no puede ser utilizado pero que cobra sentido cuando suena el teléfono. Es un tiempo de no-trabajo plenamente orientado al trabajo.

«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 tranquilita 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.

H: (?) en Tilburg, yo he estado en Tilburg porque he ido a comprar. Y me llaman, “oye que hace falta gente ¿te apuntas?, vale, pero son las 5 y media”, se supone que “para el turno de las 5” ¡y me estaban llamando a las 5 y media! ‘Pero yo hasta las seis y media no llego’. Y cuando llego al *flex coordinator* me dice: ‘es que tú vienes tarde’, ‘mira, perdona, a mí me han llamado a las cinco y media de la tarde’. ‘Pues aquí te tienen puesto desde la 5’.

[...] Entonces tuve que coger, bajar a seguridad, dejarme que cogiera mi teléfono, enseñarle el teléfono. Aquí tienes la llamada y el mensaje.

¿Tuviste que enseñarlo para que te quitaran el *warning*, o sea, que no te creían?

¿Y cómo hacéis para... sobrellevarlo, supongo que debe súper estresante ¿no?, quiero decir....

M: Pues yo directamente paso, por ejemplo, el pin me lo he desinstalado [del móvil]. Y ya lo que hago es que cada noche, me meto en “Isabel” y miro, mañana trabajo. Porque sé que a partir de las 8 de la tarde no hacen cambios. Cierran la oficina y no hay posibilidades de hacer cambios». [T014 Natalia y Samuel].

Como vemos esta disponibilidad alcanza un grado casi paroxístico en el caso de los *drivers*, personas que por el mero hecho de tener el carnet de conducir se les propone ser responsables de llevar a otros trabajadores a sus puestos de trabajo a cambio de una mejora salarial. Para ejercer esta función no se exige ninguna experiencia profesional previa como conductores, lo cual unido a la disponibilidad, horarios y condiciones ambientales supone en muchos casos situaciones arriesgadas de conducción.

«Y yo tenía el problema de que estos 10 españoles que estábamos en la casa teníamos dos coches para las 10 personas, 2 “*drivers*” y era imposible hacer coincidir los turnos, o sea es que todos los

turnos en departamentos distintos, tienen en horas distintas incluso en el mismo departamento hay gente que a veces empezaba a las 3 y acababa a las 12, pero mi “*driver*” empezaba a las 5 y acababa a la 1. Entonces era muy difícil planearlo, muchas veces acababan cancelándote el turno». [T004 Natalia].

Todo este esfuerzo material, subjetivo, emocional, realizado por las y los trabajadores, toma sentido en la concretización de la relación laboral, en la transformación del esfuerzo en trabajo remunerado: cada hora que los trabajadores pasan en los almacenes. Es por esto que se puede comprender 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*): porque cada hora de trabajo condensa, absorbe, subsume el trabajo realizado durante el tiempo de no-trabajo y que no está reconocido, antes bien, invisibilizado. Se da así una paradoja muy contemporánea: cuanto menos trabajan, los trabajadores creen tener menos tiempo para ellos (Briales, 2016.)

Por ejemplo, ciertas personas pueden trabajar 60 o 70 horas por semana y luego, sin razón aparente, ser solicitadas tan sólo 30 horas las semanas sucesivas, 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”. Como veremos más adelante las salidas, paseos, actividades de ocio... no son muy viables en la medida que el teléfono puede sonar en cualquier momento: como ya hemos indicado más arriba cada no-respuesta supone un “*warning*” o advertencia, y al cabo de tres “*warnings*” el trabajador o trabajadora es expulsada de la agencia, lo que en algunos casos supone la vuelta al país. En otros casos, sí se reconoce que las horas de no trabajo son durante x días y noches de guardias ante contingencias que pueda haber en la empresa (bajas o picos de trabajo). En estas situaciones, que sí se reconocen salarialmente, las opciones de ocio fuera del hogar se reducen enormemente.

Organizar la subsistencia

Como hemos visto, los relatos de la vida cotidiana reflejan diferencias en función de los tiempos de estancia y las trayectorias de cada persona a partir de las decisiones que ha ido abordando. En estancias más prolongadas o con perfiles de más edad, el acceso a una habitación o casa no gestionada por agencia permite ordenar los tiempos de vida, normalizar hábitos e incluye hacer vida social con población holandesa.

«¿Y por la tarde qué haces?

H: Pues normalmente lo que hago es la comida, preparo la comida para tres o cuatro días, o haces la lavadora, vas a comprar, te sientas ahí un rato, te sientas con el ordenador, habla con la gente. Yo también estoy empezando a conocer a gente de aquí, es una forma también de empezar a establecer relaciones. También quiero, o sea que, sobre todo conocer a gente del país, a mí me gusta conocer la cultura. A mí me gusta una inmersión, ya que vengo aquí, no voy a estar en un gueto como hacen esa gente que se vienen juntos de España y se meten en un gueto entre ellos. Ahora quiero aprender holandés evidentemente, porque el ayuntamiento está dando clase». [T014, Natalia.]

No obstante, el estado de disponibilidad constante hace que los espacios y momentos de desenganche mental a la realidad laboral se vean muy constreñidos y limitados, teniendo en cuenta además que casi todas las relaciones sociales en el entorno de estas personas están mediadas o provocadas por cuestiones laborales o de gestión de alojamiento o papeleo administrativo. Más allá de que la exigencia física del trabajo obliga a dedicar el poco tiempo libre disponible a descansar:

«...M1 Es que el día libre que te toca estás agotada, te levantas a las dos de la tarde, el país cierra a las seis. Tampoco aprovechas mucho el día cuando libras.

Estar en casa...

M1 Estar en casa, cocinar un poco, poner lavadoras, aprovechando y poco más.

Y el resto de días no te da tiempo tampoco a...

M2: Es que cuando trabajamos, trabajamos de cuatro y media de la tarde a una de la mañana. Eso es que llegas aquí y entre que te duchas, unas cosas y otras cuando te quieres dar cuenta son las tres de la mañana. Cuando te levantas al día siguiente son las 11 o 12 de la mañana. Cocinas, te duchas otra vez y te vas a trabajar». [E 004 Montse]

Personas con estancias más largas tratan de salir de la dinámica inicial e incluyen en sus prioridades y decisiones el establecimiento de vínculo social y la integración en la sociedad holandesa.

«H: Yo ya que estoy aquí, digo 'voy a empezar a tener una vida...'. Pues estoy en club de fútbol; pues yo voy a la asociación de no sé qué, y les ayudo con tal, y luego doy clases, me dan clases de holandés. A mí me da igual cuantas horas hago o no. [...] Tienes que salir de la problemática que tienes, con quién vivo, este desgraciado que tengo ahí, el borracho o el fumeta este, que la montan siempre Y luego es que la agencia solo me ha dado tres días [de vacaciones], y que hago yo con tres días». [E 019.2 Jorge].

La ausencia de arraigo de poblaciones significativas de españoles en la zona hace que no existan muchos negocios ni lugares de encuentro de "españoles" fuera del ámbito privado normalmente en los alojamientos. Este sin duda es un hecho diferencial del colectivo hispano respecto de otros con más trayectoria migratoria como marroquíes, polacos o turcos.

El ahorro

La inestabilidad de ingresos, los costes fijos (alojamiento, seguros, transporte, comida...), la voluntad de ahorro y los altos precios del país componen una combinación de factores determinante a la hora de comprender los hábitos de vida y consumo que adopta la población emigrada.

«E2: ¿O sea, salir de fiesta un sábado por la noche?

M1: No, nos verás en los bares

E2: Es complicado.

E1: Y es caro, ¿no?

M1: No, nos verás en los bares.

M2: Sí.

M1: Sí, es un poquillo caro, aparte que el ambiente no....

M2: Mira, hicieron el festival de la cerveza y nosotras nos llevamos nuestra cerveza. No podíamos pagarla allí, ¿Cuánto valía?

M1: 5 pavos una cerveza.

M2: Horrible, para eso te quedas en la casa». [016 Tania, 34 años y Eva 21 años].

De modo que las estrategias pasan por minimizar los gastos vinculados al ocio y la alimentación tratando de buscar alternativas que en muchos casos pasan por permanecer en las casas (visitándose

unos a otros) y hacer uso de las nuevas tecnologías. La importancia del acceso a internet en buenas condiciones es fundamental para poder mantener el contacto con España y poder jugar *online*, una de las formas de ocio más habituales entre la juventud entrevistada.

«Viajabais a Ámsterdam o hacíais...»

-No, dentro de Eindhoven.

¿Todo dentro de Eindhoven?

- Sí, y si íbamos a ver a alguna amiga al pueblo de al lado, íbamos en bici, pero yo allí fue de ahorrar, yo no me gaste ni un duro en salir de viaje, ni en comer allí, (...).

E: Comer, ¿comíais decentemente?

-Bueno, sí, comprábamos, además, a partir de cierto momento sabes que los turcos tienen mercados propios muy baratos en los supermercados holandeses hay como un popurrí de comida india, pero todo súper caro y con todos los productos importados, en plan nada mínimamente local, como que tengan su propia manera de alimentarse de una manera sana». [T022 Gorka].

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.

«¿Ayer, por ejemplo, ¿qué hiciste?»

-Ayer, trabajé, llegué, dormí, y me levanté a las doce, me puse al ordenador. Es que, ese es el problema, que estamos en la mitad de la nada [viven en un camping en las afueras de Turnhout, en Bélgica]. Si queremos ir al centro de cualquier sitio tenemos que ir a Turnhout, que está a 6 km de aquí. O sea, es el problema que tenemos aquí nosotros.

¿Y el ordenador? Es...?

-Portátil.

¿Ya, pero es sólo para hablar por el Skype? O mirar algún... no sé... noticias de...

-Un poquito de todo. No solamente jugar que es lo que me gusta a mí. Siempre me gusta ver un poco de deporte, ya que soy fanático de la fórmula 1 en este caso. Esta semana hay un gran premio, Estoy más atento a ello. Bueno, esta semana no. La que viene, que es en España. Siempre trato de leer las noticias, de vez en cuando me leo los periódicos para ver qué ha ocurrido, [...] para estar un poquito informado y no tan desinformado. Por suerte aquí tenemos canales de todo el mundo, y tenemos televisión española. Tenemos televisión española así que, no solamente me puedo informar con internet sino un poquito por la tele.

-Por la tele.... O sea, tienes, a lo mejor, un horario, un... de tanto tiempo a esto, o a esta hora hago esto...

-A ver, yo no es que tenga un horario, no soy tan organizado en ese caso. Yo soy más, 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 mañana]. 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, vive en la misma habitación con su madre –duermen en la misma cama-, compartiendo bungalow con otras dos parejas, rumanos y estonios. Ella, que ha viajado unos días a España en ese momento, tiene 54 años

y también trabaja en XPO como *flex*. Pudimos entrevistarla en una segunda visita a Turnhout en junio de 2019].

P: Claro, ¿y tú madre qué hace por ejemplo?

-Ver *YouTube*. Alguna serie por allí.

P: Una serie por ordenador, claro.

Porque por suerte tenemos un internet decente Es gratis. Es un *hotspot*. Un *wifi* común. Pero tenemos nuestro usuario por casa y nuestra contraseña por casa. Y por suerte aquí, para que entiendo un poco de Internet y red, 2 mega por segundo de subida. O sea, que funciona. En Droomgaard era 150 gigabytes por segundo, que eso es hablarte del Internet como de los años '90». [T007.21 Walter].

Por otra parte, la búsqueda de mayores ingresos hace optar en muchos casos 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.

«E2: El de tarde es el que quiere todo el mundo, ¿no? Porque a partir de las 8 cobras más.

-A partir de las 7 te pagan un 10% más y a partir de la medianoche son un 25% más. Pero la gente lo está mirando desde ese punto de vista, tampoco son muy inteligentes.

E2: No, pero que te viene bien porque tienes, el único problema es para salir por la tarde. Pero tienes la mañana para hacer cosas y tampoco te acuestas muy tar....

-A las 2, 3. Yo no me puedo acostar según llego. Ayer me acosté y serían las 4 de la mañana.

E1: ¿A las 4 te acostaste?

-Ponte que llegas a las 2 y pico y desconectas un poco. Lees las noticias, comes un poquillo». [T019.2 Jorge].

En definitiva, el agotamiento de las posibilidades de disposición de tiempo libre real, vivido más bien como tiempo vacío, tiempo perdido –que es el sentido último de la desesperación que causa siempre el tiempo de espera-, refuerza, como vimos más arriba, la asunción de estrategias migratorias puramente laborales o económicas,

Otra práctica básica puesta en marcha en esos primeros momentos de recién llegados pasa por la necesidad de definir un estímulo al cual aferrarse para reforzar la opción de quedarse en Holanda. Ello tiene que ver con la realización de un cálculo racional de carácter económico entre lo que ganaría en España y lo que, por muy malas que resulten las condiciones laborales y vitales, gana en Holanda. Este cálculo es sobre todo una forma de racionalización que busca objetivar una justificación para “aguantar”:

«H: Os podéis imaginar, para muchos de ellos es como trabajo dos meses a *full*, Todo lo que pueda, e incluso viviendo en estas condiciones de camping, moviéndote aquí, si son capaces de ahorrar, 700 800 o 1.000 euros en un mes y dices, he vivido durante un mes. He pagado todo mi gastos durante un mes, y he ahorrado lo que podrías trabajando 3 meses allí, pero yo ya lo he vivido, ahorras como 4 meses, en dos meses. Y pagando todos tus gastos comiendo, alimentándote, viviendo durante los dos meses he conseguido ahorrar 1.000 euros, que no está mal.

M: Yo no conseguí tanto.

H: Imagínate 1.000 euros para un eslovaco, polaco, es decir, es que 1.000, en casi 4 meses de trabajo lo que están ahorrando.

M: Pero es un reventón. O sea es un reventón, es Lommel, que son 4 horas de viaje todos los días, e ir a la compra significa que estás de tarde ese día y no duermes. Porque llegas a las 4 o 5 de la mañana, te vas a dormir y a las 10 sale el autobús, o sea que te tienes que levantar a las 9. Vas a dormir 4 horas». [T001 Andrea, *flexcouch*, y Jorge].

Y una actitud todavía más preclara de esta racionalización puramente económica para explicar cómo se soportan mentalmente estas condiciones de vida y de trabajo:

«H: Primero tengo trabajo, que para mí es lo más importante, porque es lo que yo necesitaba. En España con mi edad [45 años], ya te puedes ir al asilo. Ya te puedes ir al asilo, eres un inútil, eres un viejo, aquí no. Yo aquí, si tú eres capaz de realizar el trabajo, eres útil y eres válido, y estás trabajando. Yo estoy trabajando y a la mayoría, que trabajo codo a codo, le doblo la edad, y me los llevo por delante. Y me los llevo por delante, y en España dicen que yo soy un inútil. Y es lo que hay, aparte yo sé a lo que he venido, a trabajar y ganar lo más dinero posible, y a establecerme en un nuevo sitio, porque no tengo muchas esperanzas de volver a España. Para qué si no voy a encontrar trabajo, o para ganar la mitad de lo que gano aquí asumiendo que lo encuentro, pues es absurdo». [T006.2 Pedro].

Pero esta especie de protección psicológica que supone la racionalización puramente económica de la experiencia es muy funcional, por otra parte, a los intereses de las agencias que les han llevado hasta allí: conseguir transformar todo ese tiempo en tiempo productivo y emplear el mínimo de tiempo en otras actividades, reduciendo el tiempo de ocio y ahorrando al máximo. Ahorrar en el tiempo de espera es la única forma de aprovecharlo, de hacerlo productivo, de ganarlo para poder usarlo posteriormente. El problema es que la generalización de esta especie de ultraorientación al empleo hace que la competencia por las horas, especialmente por las mejor pagadas (horas extras, turnos de noche y de fines de semana) se extreme, tirando a la baja los salarios medios.

«Porque trabajabas un montón de horas, o sea no...

H: Y además me daban plus de nocturnidad y me daban plus por...

¿Eran 2.000, 3.000 euros al mes?

H: Mucho menos. Recuerdo bien, el mes que más cobramos fue el de navidad, porque los festivos nos pagaban más en XPO. Igual 2.000 euros. Trabajando 6 días a la semana y echando horas extras. Y cobramos 2.000, no he cobrado más de 2.000 yo creo que nunca.

2.000 y ¿de ahí directamente pagabas el alquiler?

H: Sí, me lo descontaban del sueldo.

(...), ¿pero echabas un montón de horas, ¿no?

H: Bueno, no podíamos hacer nada más que trabajar. Y el domingo intentar dormir todo lo que pudiéramos». [T008 Ismael, retornado, entrevistado en Madrid].

De tal manera que, al final, lo que nos cuentan las personas entrevistadas es que el ahorro, principal principio racionalizador de su experiencia en Holanda, es una meta inalcanzable que, de alguna manera, pospone los dos tipos ideales que hemos perfilado de la condición de *flexworker*: el que intenta la integración en el mercado de trabajo primario y la estabilización residencial por una parte, o el que piensa volver a España con ahorros para iniciar alguna empresa formativa o laboral:

«H: Te tienes que centrar muchísimo y no gastar nada, ni un solo céntimo de más. Yo, por ejemplo, cuando me fui de vacaciones, conseguí ahorrar, lo justo y necesario para decir, me voy. Pero después de ello, no he vuelto a conseguirlo. Y no porque me esté gastando dinero en esto y lo otro. Es que simplemente en comida ya está. Y a lo mejor tienes en la cuenta, 100 o 200, y vuelves comprar y

vuelves a gastar. Y al final te quedas 200, 300. Siempre nos gustaría tener un margen pequeño, pero no es un margen muy grande para decir, me vuelvo a España y puedo estar 3 o 4 meses alquilando una casa y aunque sea tirar del paro un poco.

M: Y buscar trabajo allí.» [007.3 Rosa y Walter, Madre e hijo trabajadores en XPO y residentes en una habitación de un bungalow de Turnhout, en Bélgica].

De tal modo que la incertidumbre del trabajo va unida a la incapacidad para el ahorro, motivando que las estrategias y los planes de futuro de muchas y muchos trabajadores sean realmente cortoplacistas:

«M1: Bueno a mí me queda poco, yo creo que me voy de Holanda y no creo que vaya a volver.

Ah claro, porque tú te vas. ¿Cuándo te vas?

M1: En un mes o algo así porque empezamos vacaciones, queremos comprarnos un coche nuevo en Polonia [Montse es pareja de un polaco] y estar de vacaciones por lo menos el verano y luego buscaremos alguna otra opción en septiembre para hacer dinero en otro país, creemos. Este año vamos a estar un poco perdiendo el tiempo porque al final estás desde septiembre, bueno también es cierto que, si pillas un trabajo que vayas a estar trabajando de lunes a viernes seguro, que tampoco es fácil encontrarlo, puedes hacer dinero, pero teniendo este tipo de trabajos que no sabes..., que, aunque un mes te vaya bien, luego al mes siguiente te va desastrosamente mal y el dinero que has hecho un mes te lo tienes que gastar en otro mes. Total, que al final, empiezas desde septiembre hasta junio y no tenemos ahorrado en junio. O sea, es que al final vienes, y el dinero que haces lo gastas en..., aquí. Ni siquiera estás viviendo decentemente porque al principio vale, pero después de tres meses cansa un poco». [T 004, Montse y Natalia, trabajadoras de Covebo, viven en una casa – una librería reconvertida- con sus respectivas parejas de polacos, en un pueblo en las afueras de Tilburg].

Así es, otra de las fórmulas utilizadas, tanto por reclutadoras como por muchos entrevistados, para sublimar las particulares condiciones residenciales y las frágiles relaciones de empleo es situar estas “estancias” en un contexto de excepcionalidad, especialmente para los más jóvenes, semantizado en los términos de una suerte de “experiencia” o “prueba” personal, una oportunidad de “salir” al extranjero, de conocer gente de distintos países..., casi como un “Erasmus laboral”:

«R: Mira, yo cuando llegué aquí llegué sola. No tengo vergüenza ninguna, yo me abrí el Tinder aquí. Y yo conocí mucha gente, chicos de aquí, y la verdad que no sé si es porque buscaban lo que todo el mundo busca en Tinder, y yo fui clara yo dije que yo no estaba buscando sexo, que yo lo que buscaba era gente nueva. Hablar con gente. Conocer lugares. Conocí bastante gente, bastante interesante con la que sigo teniendo contacto. Gente de Bélgica. Un chico de Rotterdam en concreto. Gente de Eindhoven. Y ellos muchas veces los sábados me decían "¿Estás libre? Venga, vamos a visitar una ciudad." Ellos fueron los que me abrieron el país. Ellos fueron los que decían: "venga, ¿qué quieres ver? ¿Qué te enseñamos? ¿Qué te apetece?"» [T017 Juana].

Aunque muchas veces, es significativo, el propio relato de los entrevistados va haciendo consciente la situación real y se va tornando, él mismo, ambivalente:

«H: Yo ya estoy aquí, voy a empezar a tener una vida. Pues estoy en club de fútbol, pues estoy en un club de fútbol. Pues yo voy a la asociación de no sé qué, y les ayudo con tal, y luego doy clases, me dan clases de holandés. A mí me da igual cuántas horas hago o no. Creo que normalizas tu situación, a esta es mi casa ahora. Yo creo que puede ser eso, es un poco el vivir con el que te encuentras al principio. Salir de la problemática que tienes, ¿con quién vivo?, este desgraciado que tengo ahí, el borracho o el fumeta este, que la montan siempre. “Y luego la agencia solo me ha dado tres días, y que hago yo con tres días”. Es que yo ya he hecho los cálculos, si te dan tres días tú no vives. Llegaré

un momento en el que estás perdiendo algo de dinero, o simplemente viviese en el límite absoluto, ahora estas sobreviviendo. Que para sobrevivir pues estás en casa de tu familia.

Que al fin y al cabo estás con tu gente, no tienes que discutir con nadie. No tienes que ver historias que no te gustan. Estás con tu familia, y sobrevives, con un trabajillo de mierda, sí. Pero no dejas de estar igual...». [T019.2 Jorge].

El ahorro, de hecho, desde los primeros planteamientos del llamado armonicismo social a finales del XIX, ha sido una coartada moral muy eficaz para presentar procesos estructurales de empobrecimiento de las clases obreras como problemas individuales comportamentales. Es decir, un dispositivo de culpabilización: se puede ahorrar si no eres un *manos rotas*...

«Sí, pero aquí la esperanza siempre es que te vayan a dar más días.

H: Cuando ya estás en 4 días, ya has pasado de sobrevivir y cubres todos tus gastos y, si no eres de los que te gusta salir o tomar algo. Pues dices, bueno, me voy a coger dos semanas de vacaciones a España. Con esto que he ido ahorrando un poquillo, me voy. Entonces tienes una salida, no es que vives en el límite. Con 5 ya ahorras. Y si eres de los que te toca turno de noche, o algún fin de semana, y le echas 6 días alguna semana... Si no eres de los *manos rotas* como yo los llamo. Si no te gusta gastar, pues ahorras. Claro que ahorras»- [T019.2 Jorge, como sabemos, estuvo tres años en Bol.com hasta que volvió a España en enero de 2020].

En el caso de Jonás, por ejemplo, la compra de un coche, necesaria para ganar independencia respecto de la agencia es vivida como un gasto relativamente culposo:

«H: A ver, los 3 primeros meses estuve trabajando una media de 4 días. No te da para ahorrar, y estaba pagando el master, tenía que seguir pagando la academia. Estaba pagando la habitación. Me daba para mantenerme aquí, y tener un poco de dinero. Ahora que ya he acabado la academia, el master lo acabo de pagar el mes que viene.

Entonces ya, es dinero.

H: Sí, pero es que me he comprado un coche.

¿Te has comprado un coche?

H: Sí y por eso... [con un tono de culpa viene a decir que por esa razón tampoco ahora va a conseguir ahorrar demasiado]». [T011.1 Jonás.]

Pero sabemos que los sistemas informáticos que coordinan la gestión de fuerza de trabajo de agencias de trabajo temporal y empresas no favorecen, ni mucho menos, el atesoramiento: aplican algoritmos que buscan articular 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-. Ello, unido al relativo alto coste de la vida –especialmente de los alquileres-, y a la intensa competencia por las oportunidades de trabajo, son factores que hacen objetivamente muy difícil el ahorro:

«M: Vamos, yo tengo, yo tengo un amigo, el Kike este. Ese chaval, por ejemplo, lleva en Holanda ya, si yo llevo dos años y medio, cuando yo lo conocí llevaba él cuatro, pues, llevará seis años y medio aquí o más. Sabes. Y ha estado, en este, lleva siete años, ponte que lleva siete años, siete años y medio, mejor dicho, y se tiró un tiempo, en plan, seis meses por allí, en Italia. Y en todo ese tiempo el chaval, ahora es la primera vez que tiene, que ha conseguido alquilar una casa, es la primera vez que, en plan, es la primera vez que ha tenido dinero pa' pagar algo, ¿sabes? En general, porque no ha tenido nunca dinero». [013 Daniel].

Estas tensiones hacia el ahorro imposible operan, de hecho, para algunos entrevistados, como factores estresantes que se suman a los propios ya señalados de la actividad laboral:

«Y sé que no es una cosa buena de aprender, al principio de estar aquí en Holanda, estaba muy centrado en ahorrar. Y estaba el triple de estresado por ello. Y entonces qué pasa, me dijo un amigo, “pero no pienses tanto en el dinero, que te vas a estresar el doble”. Empecé a gastar, y dije, “pues tienes razón”.

[Risas colectivas].

Empecé a decir, como diciendo, ‘vamos a ver si puedo no estar estresado prefiero no estarlo’. Entonces gasto un poco más y ya está». [E007.3 Rosalía y Walter, Madre e hijo].

El reto de hacer la compra semanal

Algo tan supuestamente sencillo y necesario en la cotidianidad también forma parte de los ámbitos de gestión de las ETT con su mano de obra en los camping o albergues apartados.

«E2: Imagino que a ti te ha tocado como a muchos otros ir a comprar a X kilómetros, en bicicleta...

M2: A mí me pasó con T&S de ir a comprar a tomar por saco, con T&S, por ejemplo, me pasó cuando estaba cerca de La Haya, la segunda vez cuando me mudaron a (Droongard) pues tenía la bicicleta y mira, a mí ir a 3 kilómetros tampoco me parece un drama. El Mercadona que está en mi casa en San Fernando me pilló lo mismo.

E1: Sí, sabemos que hay gente que ha tenido que hacer hasta 14 Km.

M2: Yo tenía 7. Cuando me mudé con T&S, ya en la última casa, que fue cuando me pasó lo del pie, tenía 7 kilómetros al supermercado. También te digo que nos llevaban una vez a la semana, sábado por la mañana, que la mujer era una “*driver*” tenía una especie de microbús y nos llevaba al centro y ya pues teníamos que hacer la compra, ahora la compra para X semanas». [T004 Natalia y Montse].

Conscientes de las distancias existentes, habilitan sistemas de transporte semanales para que las y los trabajadores puedan hacer la compra semanal. No obstante, cuando los *flex* tienen coches de la empresa conducidos por uno de ellos, ésta permite que un día a la semana se desvíen de su trayecto para realizar la compra semanal. El control lo realizan por geolocalización.

7.2 La Salud: siniestralidad y el difícil acceso a la asistencia médica

Hay aspectos muy importantes vinculados a la salud que emergen de la investigación de forma clara y que condicionan de manera significativa las formas de vida de los inmigrantes. Por un lado está la alta siniestralidad laboral, tanto en el trabajo como *in itinere*, pero por otro el difícil acceso a los servicios de salud a través del seguro, ya sea a raíz de una enfermedad común o de un accidente laboral.

En esta actividad tan física es evidente que existe una alta siniestralidad laboral bien debida a los llamados daños súbitos: caídas, resbalones, impacto de objetos, accidentes con maquinaria, cortes, o bien a lesiones musculoesqueléticas y enfermedades profesionales (levantamiento de pesos, luxaciones, lesiones musculares...), por no hablar de otros daños a la salud relacionados con el trabajo más difícilmente relacionables con esta actividad: estrés, enfermedades cardiovasculares, del aparato digestivo, fatiga, desgaste... en su mayor parte debidas a los cambios de turno, las horas de sueño, la alimentación, y la incertidumbre propia de la flexibilidad de horas de trabajo.

Nada más descriptivo de las condiciones de trabajo en Bol.com que el relato del periodista Jeroen Van Bergeijk, quien estuvo 5 semanas contratado como *flexworker* en sus almacenes hacer un reportaje sobre ellas⁵⁹:

«Cansancio físico: Las características del trabajo que se realiza en las naves implica además de esfuerzo físico (carga y descarga), caminar grandes distancias a lo largo del día. Este hecho sumado a los kilómetros que normalmente recorren en bicicleta al puesto de trabajo y a la intensidad del trabajo. El esfuerzo físico continuado y acumulado a lo largo de semanas, meses... tiene fuertes implicaciones, como hemos visto anteriormente, en los hábitos de vida. Los días libres son utilizados para “recargar pilas físicamente” en una especie de círculo interminable de trabajo – descanso – trabajo.... que, según observamos, genera una clara tendencia al sedentarismo en los días libres. Como es lógico la edad juega un papel clave en esta situación ya que los jóvenes tienen más capacidad de aguante, por este motivo no es extraño que los reclutadores en origen se centren en este colectivo, también por sus facilidades para poder migrar».

Un problema añadido de la siniestralidad laboral en este sector es su invisibilidad y falta de registro, lo que afecta por una parte a la ocultación del fenómeno y por otra a la desprotección de los trabajadores. La ocultación es debida tanto a la propia voluntad de los operarios por no acumular bajas laborales (por la no realización de horas pero también por la posibilidad de no renovar sus contratos –que en muchos casos, como sabemos, se hace semanalmente-). Ello también se debe a los vacíos legales que existen a la hora de ofrecer cobertura y responsabilizar subsidiariamente al empleador. En algunos casos esta responsabilidad del accidente responde a la empresa cliente –si el contrato es de puesta a disposición-, pero si el contrato se hace bajo condiciones de subcontratación de una actividad corresponde a la empresa subcontratista. Esta variedad de situaciones, y otras parecidas, dificulta, según nuestra experiencia, a los trabajadores accidentados el acceso a protocolos claros de actuación y denuncia para obtener bajas laborales, indemnizaciones, e, indirectamente, para que ello sea un estímulo para las empresas a la hora de mejorar la seguridad en el trabajo. De este modo, hemos conocido muchos casos de accidentados pero muy pocos en los que se hayan decidido a dar parte a la empresa o a su seguro. Todavía menos en los que se hayan decidido a denunciar ante la inspección de trabajo, y prácticamente ninguno en los que se ha logrado un resultado satisfactorio. A la dificultad de acceso a la información se une el desconocimiento del holandés en el que necesariamente hay que hacer la denuncia y la falta de recursos económicos y relacionales para llevarlas a cabo.

Todavía más difícil y complejo es identificar los múltiples accidentes de tráfico que sufren estas personas en las idas y venidas a los lugares de trabajo, ya sean en los coches y furgonetas de las agencias de trabajo temporal –generalmente conducidos por jóvenes polacos-, ya sean en los coches cedidos por éstas a los flexcouch que son también drivers. Las largas distancias desde los campings a los lugares de trabajo, el apremio del tiempo, las horas intempestivas de los viajes, la frecuencia de los mismos, el cansancio de los conductores, la densidad del tráfico en las regiones logísticas y la previsible falta de mantenimiento de vehículos (que no pertenecen a los usuarios) son un siniestro cóctel de factores de riesgo de accidentes en la carretera. Estos accidentes, de nuevo, muy pocas veces son considerados como accidentes *in itinere*. En muchos casos, las empresas que realizan los traslados son las contratas de Housing o de Seguridad que tienen las ETTs, muchas de ellas de nacionalidad polaca o rumana; los vehículos tienen seguros y permisos de circulación –y normas de mantenimiento- de otros países. Cuando son denunciados como accidentes *in itinere*, en muy pocas ocasiones se responsabiliza

⁵⁹ <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/vijf-weken-undercover-in-het-distributiecentrum-van-bol-com~b18a9510/?referer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

a la empresa cliente, que es, como sabemos, en última instancia, la responsable última del sistema de organización.

En este caso, y a pesar también de la invisibilidad del fenómeno, conocemos también casos de graves accidentes de trabajadores españoles en los que ha sido muy difícil aplicar los derechos de cobertura social e indemnización de cualquier otro trabajador en el país y en el marco de la Unión Europea.

Pero es que además, el acceso a los servicios de salud es muy complicado en el cotidiano para estos trabajadores y trabajadoras. Tal y como hemos señalado en los apartados de este informe referidos a las condiciones laborales, se identifican varios factores coincidentes que permiten concluir que el acceso a los servicios médicos, tanto en los centros de trabajo, como fuera, es muy precario y disfuncional. Ello a pesar de que toda persona trabajadora, como sabemos, está obligada desde el mismo momento en el que adquiere el BSN (número de la Seguridad Social) a pagar un seguro médico, que en muchas ocasiones le gestiona la propia Agencia de Trabajo Temporal, y que por tanto tiene derecho, como mínimo, a la atención primaria en su centro de salud.

De hecho, el acceso efectivo a los servicios de salud y el recurso a las protecciones por accidente o enfermedad vuelve a ser un claro analizador de la disonancia entre los derechos y los servicios formales de que disponen estos trabajadores/as y sus posibilidades de uso real. En este caso, una de las barreras circunstanciales esenciales es, por supuesto, el idioma. No todos los médicos hablan inglés (o no todos quieren hablarlo, según algunos informantes), pero tampoco, como sabemos, muchos españoles lo hablan con la suficiente soltura.

La incompreensión sobre el funcionamiento del sistema médico holandés es, como decíamos, otro de los factores clave a la hora de entender las precarias condiciones asistenciales en las que se encuentran algunas de estas personas. A lo que hay que añadir que en algunos casos vivir en los campings dificulta los desplazamientos personales –no gestionados por las empresas- o que incluso hay situaciones en las que el lugar de residencia está en Bélgica o Alemania, dificultándose todavía más el acceso a la atención.

Un problema añadido, o consustancial a estas dificultades, en un país donde el control del acceso a productos farmacéuticos es mucho más laxo, es la automedicación. Que en muchas ocasiones se convierte en un riesgo añadido más.

Muchas veces, y de ello tenemos numerosos testimonios, son las propias ETTs las que presionan a sus trabajadores para que no acudan al médico y correr el riesgo de que éste decida darles de baja:

«H: Sí, sí. Se me puso el pie como, impresionante como se me puso el pie. También que, a ver, que, pero el pie se me puso al día siguiente porque me lo torcí, vamos, en la escalera de la casa y ya sé cuándo se me hinchó, porque tenía hinchado y eso, pero había estado yendo al trabajar. Y cuando ya se me jodió el pie de todo, le echo una foto y demás y ella, se llevó la foto a la empresa y se la enseñó y todo eso, y a poco me echaron. A los dos o tres días.

¿Nada de revisión médica, ni médico, ni seguro, nada?

H: Nada. Porque decían que yo tenía que haber avisado, y yo los llamé, les mandé un mensaje, un *Gmail*, ella, en plan, le dije a ella que me hicieran una foto y que la enseñara en el trabajo. La enseñó en el trabajo y demás, y, aún así, el lunes, me dijeron que me habían despedido.

Porque estabas apurado, ¿no? No querías perder el trabajo y estabas apurado diciendo "coño, que esta gente sepa que no es porque no quiera..."

H: Claro, claro, claro. Y en plan, no, porque tampoco me gusta faltar al trabajo. Y, coño, todavía tengo el pie jodido, y me vine a este trabajo estando allí, que es que me vine con el pie jodido de allí, ¿sabes? [se refiere a que empezó a trabajar en la nueva empresa, enviado por su ETT, ya lesionado] Y estoy trabajando aquí con el pie jodido. Y estoy trabajando con el pie jodido porque quiero, quiero estar aquí, yo que sé». [E013 Daniel y Marco].

Otro caso que evidencia la penalización que sufren los trabajadores que tienen contratos sin garantía de horas por caer enfermos es el de Ismael:

«H: Además no sé cómo funciona lo de las bajas. Pero lo del médico es alucinante. Yo mi seguro de salud, un día tuve un problema, me salió una infección. Además, en la cara y dije, se me hinchó la cara, y fui al médico allí. Y llamé a los de la ETT, “¿pero dónde voy al médico?”, y me dijeron, “no sé”. Fui a una especie de médico privado raro que parecía que estaba dentro del seguro. Y allí me dijeron que no tenía nada que ver con ellos, ni conmigo ni con ellos, y que me fuera de allí. [...].

Al final acabé en un centro comunitario, que parecía que estaba dentro de mi seguro, o algo por el estilo. Una enfermera me atendió, me miró. Y le dije, “yo no voy a ir a trabajar, porque me duele mucho. Prefiero tomar unos antibióticos y meterme en la cama”, “eso es una baja”, y la tipa, “pero si estás trabajando en una ETT”. Y les llamé y se lo dije, y me dijeron “vale, cuando estés bien nos vuelves a llamar”, y ya está. Y volví a ir a trabajar. Pero hay gente que no la vuelven a llamar.

¿Y no te pagaron la baja?

H: No me pagaron ni la baja ni me pagaron absolutamente nada. Esos días te los descuentan del sueldo automáticamente y fuera. Los días que no vaya a trabajar da igual lo que sea». [T008 Ismael].

Disponemos, por último, de una grabación telefónica que no podemos reproducir pues fue enviada confidencialmente por un joven español temeroso de represalias, en la que éste mantenía una conversación con su empleador (Un holandés que habla español de una pequeña ETT que gestiona él directamente) acerca de la posibilidad de no ir a trabajar al día siguiente a consecuencia de una importante infección dental. La violencia verbal y el maltrato psicológico que ejerce este empresario es realmente estremecedor y significativo del contexto de miedo e indefensión real (más allá de los derechos formales) que tienen estos empleados al respecto del uso de las bajas laborales y los seguros médicos: el trabajador en aquél caso fue penalizado simplemente por molestar al empleador con la llamada.

Todos estos factores, en definitiva, pueden provocar que las enfermedades o lesiones devengan crónicas y que no se pongan medidas ergonómicas o preventivas para evitar esos daños. Hemos constatado, por ejemplo, como trabajadoras y trabajadores muy jóvenes estaban afectados por tendinitis u otras afecciones producidas por sobreesfuerzos musculares:

«Volví otra vez con T&S, volví otra vez a Fres Master, a la empresa que estaba, pero me cambiaron de departamento. Estaba en la parte de empaquetado de manzanas y la línea era polaca, todo el mundo hablaba polaco, la comunicación allí era nula prácticamente. Y, bueno, un día volviendo a mi casa me torcí un tobillo, estuve una semana sin ir a trabajar porque tenía el pie hinchado, no podía poner el pie en el suelo. Cuando les dije que ya me podía incorporar me dijeron que estaba despedida que había estado “*sick for too long*” y que tenía como tres días para abandonar la casa. Genial. Me fui a España y en España tuve que hacer rehabilitación del pie. Porque aquí T&S tiene su propio médico, su propio médico te va a decir que nunca jamás te pasa nada, que estás listo para trabajar, da igual lo que tengas y en España, en cambio, me dijeron que tenía un ligamento roto y estuve unos meses haciendo rehabilitación». [T004 Natalia].

Como es lógico en esta situación, en el caso de las mujeres con afecciones ginecológicas, estos problemas se ven agravados por las dificultades de acceso a especialistas. Pero también hay un

conjunto de afecciones psicopatológicas que requieren atención experta: depresiones, brotes psicóticos, o simplemente estrés en sus diversas manifestaciones, no se suelen tratar con terapias ad hoc, sino más bien con paliativos –como el consumo de estupefacientes- que no hacen sino agravar dichas dolencias. Problemas mentales que se ven agravados precisamente por el maltrato y desconsideración por parte de empresas, servicios de salud y las propias instituciones:

«M: Incluso el transporte, tú estás en el trabajo te pones mal. O estas mal, te quieres volver a, y te cobran 15 euros a parte.

E2: 15.

M: Y lo tienes que pagar en mano.

E2: ¿15 euros por transporte extra?

M: Es decir que, si te pones mal, no sabes si venirte a casa. Y a mí me ha sucedido una vez. Y cuando me dijo 15 euros, yo “¿cómo?”. Estaba yo con un calentón encima, un gripazo. Digo, 15 euros, me entraron unas ganas de.... Un guantazo te voy a regalar.

H: Y encima esperando 40 minutos a que llegue, esa es otra. Si tu dijeras, son 15 euros, mira 15 euros, pero en 5 minutos llega. Te jodes, pero vale, pero 15 euros tienes que esperar 40 minutos, y después 40 minutos de vuelta no es normal». [T007.2 Rosalía].

A veces, ese trabajo gris que asumen en el sistema algunas ETTs hace que su comportamiento sea directamente deleznable:

«M: Había un chaval argentino que se había cortado con un guardabarros que hay [en el pasillo] debido a los caminos que tenemos que coger en la planta. Y va y se corta, me lo encuentro afuera. “¿Qué te ha sucedido?”, “mira lo que me ha pasado”. Tenía las piernas ensangrentadas, el calcetín empapado.

¿Empapado de sangre?

M: Empapado de sangre. Y yo, “¿qué te has hecho?”, “no, con el guardabarros, con la chapa”. Y yo, ¿estás esperando a que venga alguien para ir al médico?, y dice, “no, estoy esperando que llegue el transporte”, y yo, “¿para llevarte al médico?”, “no” [para volver al camping].

Y digo, pero ¿esto cómo lo justificas, ¿cómo vas a venir mañana a trabajar?, si con ese corte... [no vas a poder]. Total que le echaron un punto dos días más tarde.

¿Dos días más tarde le pusieron puntos?

M: Dos días después. Y eso que te lo has hecho en la empresa. Que no fue por su culpa. El chaval no estaba corriendo, no estaba... eso, sino simplemente dio el paso a alguien y se dio con el refilón.

Y no hay una enfermería en la empresa o algo.

M: El de seguridad.

¿El de seguridad?

M: El de seguridad te coge, te mira la herida, y te lo venda. Es que no le echaron ni Betadine, ni agua oxigenada para desinfectarlo. Es que es una chapa.

E1: Pero bueno, claro. ¡Qué desastre!

M: Desastre. Claro y al chaval, de tener que llamar a la compañía. Es que tú no puedes coger una cita directamente con el médico. Tienes que llamar, en este caso a T&S, de T&S, que te hace el *planning*, te hace el *planning* para ir al médico. “Estoy sangrando, tengo que ver si necesito puntos”, no te..... Dentro de dos días tienes la cita». [T007.3 Walter].

El siguiente fragmento, tomado de una reunión improvisada con cinco trabajadores y trabajadoras españolas que contactamos a la salida de Bol.com sirve como resumen de la percepción que hay sobre la gestión de la salud que reciben los emigrantes españoles a través de las ETT.

«M: Bueno y si alguien quiere venir a Holanda si se animan, que vengan con una salud de hierro. Porque aquí lo del médico es horroroso.

H: Yo no he ido al médico todavía.

M: La cosa es que la agencia te contrata un seguro médico y si te pones enfermo es la agencia la que tiene que pedirte la cita con el médico. Y tienen que considerar que estas malo de verdad. Igual ha habido pequeños accidentes, dislocaciones de dedos o resfriados. Y se han pospuesto y cancelado citas, porque no eran lo suficientemente graves, de estar yendo al hospital, el conductor polaco recibir una llamada en su idioma, dar la vuelta y devolver a la persona al camping. Y ni se te ocurra ir urgencias, las urgencias las pagas tú, y no las pagas baratas, de 300 euros para arriba, la urgencia». [T010 Mauricio y cía.].

7.3 La vivienda: “Echo de menos tener una casa propia”

La problemática vinculada a alojamiento ocupa también una significativa centralidad negativa en los procesos migratorios de los españoles en Holanda. Además de las mejorables condiciones de los alojamientos, **la dependencia** que tienen las y los trabajadores españoles de las empresas temporales para proveerles de alojamiento es una de las situaciones que mayor vulnerabilidad les provoca. Unido a esto, la precariedad, la desinformación y la falta de ingresos garantizados de forma estable es una barrera de acceso casi infranqueable al mercado de alquiler privado. Solo las personas con estancias largas o con contactos directos consiguen salir de esa situación.

El difícil acceso a la vivienda

La huida del control de las agencias que proporciona el alojamiento independiente tiene una doble cara. Por un lado, permite a las y los trabajadores reducir el grado de dependencia de una única agencia y por tanto ganar autonomía y cierto poder negociador. Pero, al carecer de contrato de trabajo estable, primero, ello dificulta el acceso a un alquiler propio y segundo, ello puede significar, en el ínterin hasta que se logra conseguir un contrato con otra agencia, perder el empleo y los ingresos durante una temporada. Pues, según los testimonios recogidos esta estrategia suele tener consecuencias en cuanto a la carga de trabajo que ofrece la agencia a estas personas ya que priorizan aquellas trabajadoras/es que les tienen que pagar el alojamiento. Algo lógico desde el prisma de su modelo de negocio ya que la fuente de ingresos proveniente del *housing* y su gestión tanto financiera como en términos organizativos y de control es fundamental para comprender el sistema de gestión de la mano de obra extranjera. Cuando una persona en este contexto avanza hacia su autonomía relativa tiene más capacidad de operar en condiciones normalizadas de mercado y ello es penalizado por las agencias. Algo parecido a cuando se logra aprender el idioma o dominar el inglés perfectamente. La lógica implícita al *flexworker* no implica exclusivamente flexibilidad laboral sino también residencial, así pueden disponer de trabajadores donde se necesita en cada momento, movilizándolos y cambiándoles de residencia, como hemos constatado, de un día para otro.

A todo esto hay que añadir que la salida de los alojamientos de las ETTs puede acarrear el aumento del gasto por el alquiler de la vivienda, al cambiar el precio estándar de la empresa por el precio del caro mercado libre holandés. Por lo que en muchas ocasiones se consigue abaratar dicho precio

mediante el hacinamiento (habitando más residentes de los permitidos en el mismo lugar). Ello dificulta el empadronamiento (y el acceso a un contrato de trabajo propio) y facilita los abusos de los caseros y la indefensión de los inquilinos. En muchas ocasiones independizarse de las agencias es ganar en dependencia, como “la pescadilla que se muerde la cola....”:

«Claro y nunca habéis podido ser residentes o empadronaros en una casa o ¿cómo?»

M2: A ver yo no lo sé porque ahora tengo impreso el contrato de alojamiento de Covebo y no sé si con eso te puedes ir a registrar, la verdad, pero siempre he dicho que para el tiempo que voy a estar en la casa, no sé si va a ser más lento el trámite del registro que lo que yo dure aquí.

M1: Yo creo que para registrarte necesitas tener una dirección y no de una agencia. Porque no vas a poner una dirección de agencia, que primero no eres arrendatario oficial, entonces, y que te van a cambiar en dos semanas, dos meses o lo que sea, entonces ¿cómo te van a registrar?

M2: Total que no.

M1: Que también es un problema para conseguir contrato en alguna compañía, porque tú puedes estar trabajando con tu ETT en alguna compañía, en tu compañía te van a ofrecer un contrato y cuando te ofrezcan el contrato tú necesitas encontrarte rápidamente casa, que, para encontrarte, o sea, yo, cuando tu encuentras casa ya te puedes registrar oficialmente en (Emente). Pero también es difícil encontrar casa hasta que no tengas el contrato, entonces...

M2: Una pescadilla que se muerde la cola.

Trabajo y casa van ensamblados, se puede decir ¿no?

M1: Algo así sí». [T004, Natalia y Montse].

Estas tensiones y conflictos de baja intensidad se desplazan fuera de los centros de trabajo y se expresan en los espacios residenciales, que es donde las y los trabajadores ponen en marcha prácticas sociales para tratar de recuperar un poco de control sobre sus vidas e imponer sus preferencias sobre las de las empresas. Dichas prácticas se expresan de manera individual, según la lectura de cada cual de los contextos en los que evolucionan, como tantas formas de transacción sorda consigo mismo sobre lo que es aceptable y lo que no, lo que es preferible, etc. Por ejemplo, salir del camping y acceder a una habitación en un núcleo urbano suele ser considerado como un primer paso para acceder a una forma de control sobre su propia trayectoria laboral y residencial, como nos comentaba Tania, 34 años, *“te quitas mucho agobio cuando consigues salir, ya empiezas a sentir que lo peor de la tormenta ya ha pasado”* (E016, Tania y Eva). Pero al tiempo, hay algunos que prefieren quedarse en los campings porque entienden que una movilidad residencial puede fragilizar su posición en la empresa en la que trabajan, o porque a pesar de las condiciones habitacionales en los campings, algunos han construido relaciones sociales que no quieren disolver, y presionan a las empresas, al contrario, para quedarse donde están. Conseguir un apartamento en una residencia compartida en un núcleo urbano suele considerarse una evolución positiva, porque implica retomar un control sobre los desplazamientos cotidianos necesarios como, por ejemplo, hacer la compra, o para tratar de constituir redes de sociabilidad por fuera de los colectivos de trabajo... Sin embargo, la proximidad con los centros de trabajo es una variable que el colectivo toma en cuenta en la formulación de sus preferencias: es preferible vivir en un núcleo urbano, pero es más preferible vivir no muy lejos del puesto de trabajo y así evitar los largos desplazamientos diarios, sea en bici o con *driver*, para reducir el cansancio y la inseguridad de los trayectos.

El problema es que todas estas preferencias se quedan a menudo en el terreno de la pura formulación retórica y, por tanto, de la demanda no satisfecha, del deseo no realizado, puesto que para

materializarlas las y los trabajadores pueden tratar de presionar a las agencias, pero las probabilidades de éxito son escasas: poder escoger con quién vivir, disponer de una habitación propia, sin tener que compartirla con nadie, poder disfrutar de algo de intimidad..., demandas sumamente básicas que pueden formularse más o menos abiertamente, pero que no son accesibles en el corto plazo y que, por tanto, generan frustraciones y sufrimiento. Recordemos que estamos hablando de trabajadores y trabajadoras adultas, relativamente jóvenes, entre 20 y 45 años, muy pocos con parejas estables, que han disfrutado en su gran mayoría de vivienda propia y para los cuales las condiciones de vida en los *housing* propuestos por las agencias suponen un retroceso bastante severo con relación a sus experiencias previas, y en los cuales no pueden alcanzar una realización individual. Por ejemplo, al carecer de intimidad, aspectos tan básicos como disfrutar o proyectarse en relaciones afectivas o sexuales normalizadas deviene muy problemático. Cabe señalar que estas cuestiones han sido abordadas sistemáticamente en las entrevistas, pero muy pocas veces las personas entrevistadas han querido entrar a discutir las con nosotros, lo que entendemos como una forma de inhibición ante una cuestión ante la que no se encuentran cómodas consigo mismas.

El objetivo común que aparece en cada una de las entrevistas es tratar de escapar del *housing* de la agencia, algo que no resulta extravagante visto los contextos, para, después, poder aspirar a un empleo más seguro y mejor remunerado, acceder a una mejor vivienda, escoger con quién se vive y se comparte lo cotidiano, y ya, por último, esto es algo que también aparece de manera recurrente en las entrevistas, tener acceso al estilo de vida de las clases medias holandesas. Sin embargo, esta proyección rara vez consigue materializarse en trayectorias laborales y residenciales que permitan acceder a la estabilidad soñada. Como nos decía Juan, no sin ironía, no es evidente pasar de una relación de tipo feudal a una relación que él llamaba normal, de tipo capitalista. Juan es riojano de origen, pero ha vivido en Madrid y en Barcelona, y ha estado vinculado a círculos de izquierda alternativa. Su lectura de las relaciones de poder le lleva a tratar sistemáticamente de evitar las relaciones conflictivas, en las que sus posibilidades de imponer sus preferencias son escasas. Juan ha tratado de constituir redes de sociabilidad más allá del colectivo de trabajadores españoles, lo que le ha permitido encontrar un apartamento compartido con chicos y chicas de origen venezolano que ya llevan un tiempo en Tilburg, algunos estudiantes en la universidad, y con quienes comparte gustos culturales y un estilo de vida similar. Así lo explica también Andrea, para quien la solución ha sido encontrar una pareja estable de origen búlgaro que cuenta con una sólida red de apoyo.

«Y hace cuánto estáis viviendo juntos, (...)»

M: Claro nosotros vivimos juntos desde. Bueno de hecho, nosotros nos conocimos viviendo juntos. Nos mudamos a la misma casa, porque alquilamos cada uno de nosotros una habitación en la casa, porque nos mudamos privados. Antes vivíamos con la agencia y nos mudamos a privado los dos a la misma casa en la misma semana.

Y felices juntos. De la agencia al alquiler privado.

M: Como opinión objetiva es muy difícil, Holanda tiene un problema con la vivienda, pero es que yo es que me tomo la vida con mucha parsimonia, y siempre de forma positiva entonces. YO me he mudado en privado 4 veces, entonces te dicen que dices, bueno si me he mudado 4 veces. Tan difícil no será, pero también pienso que es tu capacidad de conectar, de crear tu red de personas que te van a dar apoyo una vez que vas a estar aquí. Y de cómo moverte y de no cansarte. Es una carrera de resistencia. O ganas tú o ganas los otros. Y mientras tú sigas tú ganas. Entonces yo vivo en una casa súper guay, estándar holandés, la casa es nueva entramos nosotros no habían vivido antes. Sí que es verdad que nos ha salido cara y hemos tenido que poner el suelo, pintar todo, pero yo vivo súper bien. Y yo si mi familia quiere venir a verme, tengo habitaciones para todo el mundo.

Entonces a ver, qué me dices, es difícil. Un poco pero también tiene que ver cómo tú te lo montas. Porque a mí, primera habitación esa que le la alquilamos a un mafioso polaco que nos quiso echar de la casa tuvimos que llamar a la policía, no te puedes imaginar». [T002, Andrea].

Cuando las personas trabajadoras tratan por sí solas, sin contar con redes de apoyo, de producir una trayectoria residencial en línea de fuga, las probabilidades de éxito son aún más escasas. No se trata ya sólo de razones puramente materiales, plenamente objetivables, y de hecho casi insuperables: por la precariedad de los contratos, por la no inscripción en el censo local, por la precariedad financiera o por la fuerte rotación de agencias y puestos de trabajo a la que están sometidos. Pero es que incluso cuando las y los trabajadores han conseguido una cierta estabilidad, deben hacer frente a ciertos marcos mentales, prejuicios de la población autóctona con el colectivo de migrantes. Así nos lo contaba Martín, que aborrece sentirse categorizado como joven extranjero con ganas de pasárselo bien, y pone en valor su respetabilidad como trabajador que cumple con sus obligaciones y aspira a una forma de reconocimiento en la sociedad de acogida.

«H: yo soy un chico soltero, solteros chicos.

No quieren.

H: No, es un problema, por qué, somos problemáticos, somos extranjeros o solteros, y coño y podemos liarla parda.(....) [T003, Martín]

En ausencia de redes locales: solo las trayectorias más largas logran acceder vía amistades, compañeros/as de trabajo, espacios de ocio, relaciones personales... informaciones relevantes sobre oportunidades residenciales que en la mayoría de los casos son para compartir piso. A todo lo anterior se añade, como ya desarrollamos antes, que nos encontramos ante un mercado saturado en el que hay muy poca oferta y una demanda creciente por la llegada de inmigrantes. Esto provoca una mayor capacidad de elección por parte de los propietarios de vivienda y un incremento de los precios. Además, tal y como hemos señalado está haciendo que se reutilicen otras infraestructuras no pensadas para uno residencial a tal fin como bares, camping, casetas, generando un mercado de infraviviendas dirigido a esta población vulnerable y muy por encima de los precios de mercado. Así lo formula Martín:

«H: Yo conozco gente que lleva un año, año y pico con la agencia y viviendo en la casa de la agencia. Es que es muy difícil alquilar es casi imposible, pero has buscado, lo has intentado.

Y por qué es tan difícil alquilar, ¿por los precios?

H: Porque no hay sitio, no hay sitio físico, tú en España tienes más de 30 millones de viviendas vacías, pero aquí es al revés, aquí tienes viviendas en las que viven 5 familias. Por qué, porque no hay sitio, entonces sube el valor, aquí en Waalwijk se está disparando, habitualmente estoy pagando 1.025 al mes por esto, sin luz y sin agua». [T003, Martín],

Vivir en un camping: falta de privacidad, inseguridad y violencia física y sexual

Aunque los estamos recogiendo de manera transversal la vida en los campings u otras instalaciones aisladas transformadas en alojamientos de personas trabajadoras, merece detenerse de manera especial y señalar algunas de los elementos estructurales de las condiciones de vida de la población migrantes que se derivan de esta forma de gestionar la mano de obra. La utilización de este tipo de instalaciones pensadas para el ocio en periodo estival como residencia de personas trabajadoras conlleva consigo graves problemas de aislamiento social, inseguridad, invisibilidad, inadecuación infraestructural (calefacción, internet, lavadoras...) y en algunos casos de insalubridad. Si a esto le añadimos la variable de género la inseguridad se multiplica.

«H2: Yo si fuera chica sola aquí no vengo.

M: Hay unos con una cara de () por ahí, cuando estábamos en la caseta esa que nos estaban haciendo el registro, madre mía.

¿Qué registro?

M: Cuando te metes en el camping te tienes que registrar que echar una foto y todo.

¿Te hacen una foto?

M: Claro, en la Tablet y firmas.

Casi como en la cárcel.

M: Totalmente, y había una gente ahí que madre mía. Se viene una y le meten con 3 tíos de.

H1: A mi dio miedo.

Había una chica que vino y le metieron con tres chicos.

M: No, digo que viene una y te meten con tres tíos y que haces». [T012, Valentín].

Las descripciones recogidas sobre las vivencias en los campings cambian en función de algunas variables como su localización, estado y circunstancias del entrevistado o entrevistada, pero esos elementos señalados son comunes. Las condiciones en las que se vive en los campings se suman a las que se derivan de la gestión laboral de las ETT, descritas en capítulos anteriores, sin horas ni horarios fijos y con desplazamientos normalmente largos al puesto de trabajo. Todo impide, como es lógico, llevar a cabo una vida más o menos normalizada sino, antes al contrario, la vida en estas instalaciones es una suerte de camino de supervivencia, a veces extrema, en el que hacerse o tener una comunidad de amigos/as puede ser lo más importante para superar con dignidad y mantener ganas de permanecer en el territorio. La solidaridad y el apoyo mutuo surgen también de manera natural ante la adversidad compartida y a partir de ahí hemos identificado la conformación de lazos de amistad muy fuertes cuando se ha compartido parte de la trayectoria migratoria en estas circunstancias.

«H: Y yo creo que para todo el mundo que conozco, coincide conmigo. Como que es muy bestia. La cosa de eso, del autobús de la compra, por ejemplo, que yo no me había hecho la compra en España. Yo no tenía absolutamente nada en la nevera. Los chavales estos españoles, el búlgaro que era muy majo, me prestaron comida, me dijeron, “no te preocupes que yo he comprado arroz para dos semanas”. Entonces comemos juntos y ya está, la semana que viene compras tú arroz para los dos, y ya cada uno lleva lo suyo, perfecto. Entonces sobreviví calóricamente, y para lo demás fatal. Y cuando vas a hacer la compra y de repente es un autobús de 50 plazas, pero estamos en un camping de 500 personas. Entonces, entran los que entran, que han ido 3 horas antes a esperar en la puerta, y los que no, todo el mundo dándole pasta a la gente que está arriba, para que te compre algo de carne, algo de arroz, para aguantar la semana.

E: Si habéis hecho un compañerismo fuerte, entonces.

H: Es que no hay otra. Quiero decir, cuando estábamos en el camping de (Velnot) con ventisca de nieve, a menos 12º de nieve, nos calentábamos con una estufa presoviética. Medio rara, que hacía unos ruidos raros por la noche. Y hacía mucho frío ahí dentro, entonces pues pasábamos las noches sacábamos todos los colchones al salón nos poníamos al lado de la estufa soviética. Al final haces un compañerismo tremendo». [T018, Ismael].

También se dan muchos retornos después de esta experiencia ante la imposibilidad de soportar la situación, no tener un colchón económico si no se obtienen horas suficientes o si no se logra permanecer en los puestos de trabajo por cuestiones normalmente idiomáticas.

La situación de **aislamiento** del país habitado, donde se desarrolla la vida normal, provoca una enorme invisibilidad sobre esta realidad laboral y migratoria y genera mucha extrañeza y prejuicios cuando se dan las situaciones de encuentro entre residentes de los municipios y los habitantes del camping. El aislamiento genera también inseguridad y, en algunos casos, claustrofobia o sentimiento de estar confinados ya que la única forma de salir es para ir a trabajar. Por último, esta situación genera de facto una exclusión administrativa impidiendo a estas personas normalizar su presencia en Holanda con una residencia legal que les permita acceder a derechos y obligaciones de ciudadanía.

La movilidad obligada a grandes distancias para poder tener horas es otra de las cuestiones más relevantes que se desprende del estudio. Esta situación alarga innecesariamente la jornada laboral, pone en riesgo la salud de los/as trabajadores/as exponiéndolos porque aumenta la posibilidad de tener accidentes y dificulta los procesos de arraigo y mejora de la calidad de vida en el territorio.

La inseguridad también se asocia a no tener espacio privado protegido, no poder guardar las pertenencias con seguridad, tener que convivir con desconocidos, la mezcla idiomática provoca incompreensión mutua y mayores tensiones. Las personas encargadas de la seguridad de los campings también son señaladas como figuras de autoridad agresivas que no favorecen una relajación del clima de convivencia. A pesar de que es muy delicado afirmar la existencia de situaciones de violencia física y acoso sexual en un informe como éste. Sin pruebas fehacientes o sentencias judiciales que avalen denuncias tan graves, no podemos sino hacernos eco de la alta frecuencia de sucesos referidos a situaciones de violencia sufrida por los trabajadores españoles en los campings, especialmente en el caso de las mujeres. Pues muchas de ellas relatan, de forma más o menos velada, haber sufrido amenazas, acoso y en algún caso directamente violaciones por parte de otros habitantes o directamente de la “seguridad” de la empresa de Housing. Es éste un fenómeno difícil de conocer en su dimensión completa, tanto por la vergüenza que supone para las afectadas como a la falta de testigos y pruebas que dificultan la confianza en las denuncias sin consecuencias para las denunciantes. Pero lo cierto es que el contexto de indefensión, dependencia, informalidad y desinformación que se produce en el pathos social del camping típico del flexworker es un caldo de cultivo idóneo para producir la sensación de impunidad que casi siempre está detrás de estas agresiones.

Además, la falta de perspectiva de género en la gestión del alojamiento de las agencias provoca también situaciones de discriminación e inseguridad en las mujeres, no solo en los campings. Ello es una constante en todos los modelos residenciales que se ofrecen desde las agencias. Esto puede producir que se masculinice todavía más el perfil del emigrante, generando micro nichos de trabajadores masculinos, en una cultura de tolerancia con el machismo, una "fraternidad" que pone en peligro a las mujeres y que además entre líneas se puede leer ese "pacto entre caballeros", el pacto de silencio. Son cuestiones que emergen de las entrevistas y que necesitan un análisis más específico.

«E: ¿Y habéis escuchado hablar de situaciones incómodas para las mujeres en las casas? ¿O habéis vivido situaciones así?»

M1: Hombre, siempre es un poco incómodo cuando vives en casa con 16 personas, con 12, otras personas, la mayoría de ellas chicos, que no te hablan porque no hablan inglés y que todos ellos son de edades distintas y...

M2: Hombre, pero lo aprenden. Yo tenía un polaco en mi casa que me rebautizó como “*exotic girl*” y no se le olvidó mi nombre y cada vez que se iba a la ducha todos los días era “*Can I go with you?*” Todos los días.

M1: Sí, sí que hay situaciones de estas que no puedes vivir tan tranquilamente como te gustaría.

M2: No eliges a tus compañeros.

M1: Vives con extraños

E: Claro es qué es eso ¿no?

M1: Y eso cuando tienes cerradura en la puerta, porque bueno. Aquí tengo cerradura en la puerta, en la última casa que vivía no tenía cerradura en la puerta. Que eso a mí me parece un mínimo que deben poner todas las agencias, porque es que te cambian a la gente con la que vives todo el tiempo y no... Aunque les conozcas, aunque sean buenas personas o lo que sea, pero que pasa si pierdo algo o quiero decir que he perdido algo y culpar a alguien y tal, o sea es que puede meter muchos problemas. O si tú tienes algún problema con alguien que no sabes cómo de loco puede estar esa persona porque no la conoces y ya puedes traer tú con tu paranoia de si esta persona va a entrar en mi cuarto a coger lo que sea o a intentar hacerme daño». [T006, Natalia y Montse].

A todo esto, hay que añadir que los horarios están mezclados y hay constante movimiento (no se respetan los tiempos de descanso) y los tiempos de no trabajo se llenan en muchos casos con consumo de drogas y principalmente alcohol, potenciadores de las situaciones de violencia.

Por otra parte, el sistema disciplinario que utilizan las agencias para mantener el orden en los campings, de tipo carcelario, penaliza directamente a las personas implicadas en un conflicto mediante *warnings*, sean causantes o víctimas, lo que produce esos pactos de silencio característicos de modelos panópticos clásicos de vigilancia. De forma que este contexto de arbitrariedad genera una inseguridad añadida al colectivo sobre penalizaciones que se puedan sufrir sin razón aparente. Ello se ve agravado en el caso del colectivo de españoles, principal grupo como sabemos competidor en el mercado de trabajo con los polacos. Pues el papel de controladores de pisos se les asigna generalmente a personas de origen polaco en lo que parece otra forma de etnoestratificación entre inmigrantes.

El último aspecto que destacamos sobre el alojamiento en casas tiene que ver con la convivencia y la gestión de la misma. A menudo se alojan muchas personas diferentes y desconocidas en una misma casa. Estas situaciones provocan algunas cuestiones muy relevantes que identificamos por su influencia en las condiciones de vida, como la existencia de altos niveles de desconfianza mutuos o el no respeto de normas de convivencia colectivas (higiene, ruidos...). Esto legitima una gestión por parte de las agencias que combina las acciones de control y sanción, con la gestión de quejas con mantenimiento y el desplazamiento o expulsión de las personas trabajadoras cuando se dan situaciones extremas.

«P1: Pero es que el problema es que muchos problemas, cuando tú te quejas te lo solucionan, aunque tarden un poco, entonces, yo lo que creo que pecan de, de, de no tienen ni idea de cómo gestionarlo es que yo, cuando estaba gestionando gente y alguien tiene una queja, voy a tener que ceder, porque de primeras la persona se siente a gusto, siente que le has escuchado, y coño, hay otro rollo y tal. Pero si me está jodiendo todo el rato y al final cedés. Estoy amargado aquí, es que no sabes, que te he mandado un correo, que te voy a llamar, que pasa siempre igual. Pero no solo yo, todos. Sabes. Yo estoy aquí y no puedo cocinar porque no tengo gas, yo me puedo duchar...». [T008, Pedro y Walter].

7.4 Daño moral: etnoestratificación y discriminación. Experiencias vitales y procesos de desclasamiento...

Como hemos visto, este modelo de gestión residencial tan económico para las empresas, ya sea en campings o en residencias adaptadas, está previsto para un estándar de operador temporal fuerte, una persona sana y joven que tiene las necesidades materiales básicas cubiertas. Es más refugio que hogar, por lo que no se contempla el desarrollo de una vida social o del bienestar emocional, ni tampoco están preparados para permitir superar situaciones excepcionales de vulnerabilidad, ya sea por problemas de salud o personales. Es realmente como vivir en un campamento, en un campo de trabajo. De tal forma que las ETTs, y especialmente los *flex coordinators* que hacen de vínculo con estos trabajadores, gestionan una relación estructuralmente cínica con estas personas, pues crean un modelo en el que el *flexworker* debe ser totalmente dependiente de ellas en todas las esferas de la vida, en parte debido a ese control que éstas consiguen ejercer sobre ellos, pero en un marco contractual pretendidamente arrelacional e impersonal: en el que estas personas sólo son *shifts* o turnos de trabajo.

Estos procesos de cosificación (estudiados, por ejemplo, por Hannah Arendt en los campos de concentración nazis, aunque obviamente salvando todas las distancias⁶⁰) pueden ser analizados como recursos que utilizan los empleados que mandan y ayudan a los flex para gestionar emocionalmente estas contradicciones: Nos ha llamado la atención en las entrevistas la alta frecuencia con que los coordinadores y encargados de seguridad de estas empresas responden de forma especialmente vejatoria -a veces gritando-, cuando no directamente violenta, a demandas, quejas o consultas acerca de temas administrativos no estrictamente laborales, afecciones de salud, problemas personales, trámites administrativos, conflictos entre residentes, etc. (de ello además tenemos diferentes pruebas en forma de correos electrónicos, mensajes de *whatsapp* y grabaciones efectuadas por las y los propios trabajadores).

Esta sobreactuada molestia que les causan las demandas de las y los *flexworkers*, no solo puede deberse al aumento de carga de trabajo que les supone, sino que más bien pensamos que estas situaciones les enfrentan cotidianamente a ese cinismo estructural que articula la relación entre la ETT y el empleado flex. Cosificar y vejar es un mecanismo psíquico que permite deshumanizar esa parte de la relación, sobrellevar el “remordimiento”, pero también, apuntaba Freud, que en ocasiones ser consciente de estar haciéndolo deriva en una reacción injustificadamente violenta contra el elemento débil causante de este malestar.

Por otra parte, ya hemos señalado en el capítulo 6 que los españoles en general sufren, en términos subjetivos, dos tipos de discriminación étnica, aunque es cierto que no es un fenómeno muy extendido y que es difícil de detectar en su dimensión real⁶¹. Una, estructural, latente, por parte de los holandeses, que es institucional, aunque en el trato personal no existe, porque realmente no hay mucha relación personal (no están muy presentes en el cotidiano de la ciudad, viven mayormente apartados...). En las tablas 28, 30, 37 y 38 de la encuesta a emigrantes del Anexo IV se observa que los españoles declaran no sentir racismo por parte de los holandeses, pero sin embargo son relativamente pocos los que tienen trato diario con ellos. Sin embargo, es muy dolorosa cuando se hace evidente, por ejemplo cuando tienen que solicitar algún servicio de la administración; en el mercado inmobiliario o en el uso de los servicios de salud. Este tipo de discriminación, también difícilmente asumible

⁶⁰ Arendt, Hannah (1996) “Projet de Recherche sur les Camps de Concentration”. En: *La nature du totalitarisme*. Paris: Payot

⁶¹ En los microdatos de la encuesta sobre emigración referidos al colectivo de españoles un tercio de ellos declaran no relacionarse muy bien con ciudadanos holandeses.

explícitamente por parte de una gran parte de la población oriunda, se suele disfrazar o articular más bien a través del uso del idioma, y más concretamente del acento. Los datos de la encuesta son muy reveladores en este sentido. [Ver anexo IV tablas 31-38]

Pero existe también una notable discriminación racista por parte de otros colectivos de inmigrantes, que es moral y subjetivamente más dura. Ello es un efecto directo, como sabemos, del desclasamiento que han sufrido muchas personas españolas tras la crisis y la necesidad emigrar y de la etnoestratificación que se produce a partir de las relaciones estructurales de poder y competencia en el mercado de trabajo existente entre los diferentes grupos étnicos [Ver Tabla 40 del Anexo IV: *Termómetro de afinidad con otras nacionalidades*]. Las consecuencias pueden ser traumáticas ya que prevalece la creencia de partida, en muchas entrevistas tildada de ingenua por los emigrados con más experiencia de que al ser una emigración a un país comunitario, prevalece la identidad de ciudadanía europea sobre la distancia económica y social, cada vez más importante, entre el grupo de países de la periferia sur, los llamados “pigs” en algunos círculos académicos y políticos, y la clase media centroeuropea.

La mochila cultural que estos nuevos españoles emigrantes provenientes en su mayoría de la gran clase media emergente, pero empobrecida rápidamente tras la crisis, porta una memoria de socialización en los años del milagro económico español en los que los barrios populares eran grandes receptores de población inmigrante del este. No es disparatado pensar que la asimilación de este cambio de papeles se gestione también por parte de ellos a través de un cierto rencor o mal disimulada soberbia, comprensible, pero vergonzante, y que tampoco se puede reconocer del todo: *“Y los polacos. Los polacos están locos. Pero vamos, también hay gente mediamente sensata. Pero vamos, es un entorno español, hay un machismo insoportable. He escuchado en una casa: te vamos a violar, y te va a gustar. Y el problema es que nadie entiende que eso es negativo”*. [T006.1 Pedro].

Otra manera de gestionar esta frustración -esta herida narcisista tan profunda entre los hijos de la generación que protagonizó el sueño de la nueva Marca España de fines del siglo pasado, y que culminó con hitos mundiales como la EXPO y las Olimpiadas- es, obviamente, transformar subjetivamente un fenómeno estructural (como es el diferencial productivo y del mercado de trabajo entre regiones que analizábamos en los capítulos introductorios) en un problema particular y coyuntural relacionado bien con decisiones personales desacertadas o erróneas; bien con engaños o medias verdades por parte de las agencias reclutadoras en origen; o bien directamente con desafortunadas injusticias y abusos por parte de algunas agencias en destino (“no me tratan como yo merezco”, “no reconocen mi cualificación”, etc...). Son reacciones a las que las reclutadoras españolas están muy acostumbradas: *“No. José, no podemos resolver nada. Hasta el lunes que ya nos toca venir aquí con las incidencias y empezar: “la casa de fulanito estaba sucia, la tal”... Mi jefe ha pagado vuelos a gente que se ha vuelto. Fuera del horario laboral estamos todo el día, o sea, mis compañeros y yo, la ansiedad al nivel 100”*. [E004 Temporales.]

Como decíamos, la posición subalterna del inmigrante español se identifica con extrañeza e incompreensión de no entender cómo se pueden dar estas situaciones y cómo es posible que los españoles ocupen un “escalón” tan bajo dentro de un modelo en el que las estrategias empresariales buscan disponer de fuerza de trabajo itinerante (fuerza de trabajo de usar y tirar, sin vinculación) dificultando enormemente las posibilidades de integración y valorización por la sociedad de acogida. La subjetividad de muchos y muchas emigrantes parte de un “nosotros” simbólico que se define frente a “los inmigrantes que hay en España” pero vive cotidianamente una realidad que les identifica con

ellos. “Sobre todo, con la gente con poca..., de países así..., con una cultura mucho más paternalista, mucho más machista, mucha más misoginia”. [T011.1.]

Meritocracia y arbitrariedad: la producción de subjetividades precarias

«Y aquí la verdad que se puede. Si te lo montas bien y tienes muchas ganas, mucha esperanza, no echarte abajo, no hundirte...» .[Tania, 34 años, nos cita en un *coffee shop* de las afueras de Tilburg, T016].

Este es uno de los temas recurrentes en las discusiones grabadas de nuestras reuniones de equipo durante estos meses: ya fueran formales e informales; reunidos presencial o telemáticamente en la sede de Andaira en Madrid, o volviendo de una entrevista en el coche hacia el camping, el apartamento o el hotel donde nos hemos ido alojando; ya fuera tomando una cerveza o cenando en un Kebab por el centro de Waalwijk.

Como refleja la cita que da inicio a este epígrafe a lo largo de las entrevistas ha emergido frecuentemente un tipo de discurso que observa la realidad holandesa como una tierra de oportunidades que premia el esfuerzo y el mérito personal. Donde uno, a diferencia que en España, tiene la posibilidad de “ponerse en valor”. En una visión bastante coincidente con la ética calvinista predominante en Países Bajos que atribuye a la voluntad, al coraje y a la capacidad de adaptación a la realidad local las posibilidades de éxito. No se niegan los problemas existentes, pero se atribuye a cada individuo la capacidad de hacerles frente. Esto es muy cercano a la nueva [o no tan nueva] razón del mundo que gobierna las gramáticas de la sociabilidad en occidente, según Laval y Dardot (2013).

Pero la extensión y normalización de este tipo de discursos no sólo se explica por su fácil encaje en el pensamiento institucional, en la nueva fase del proceso de acumulación marcada por el agotamiento del llamado modelo fordista-keynesiano, sino porque también es la única gramática posible para pensar el funcionamiento del mundo del nuevo precariado y nuestro lugar en él. Aporta racionalidad instrumental; la posibilidad de plantearse objetivos vitales y estrategias de acción imprescindibles para imaginar proyectos de vida.

El problema aquí es que, como sabemos, el contexto social y productivo es el menos indicado para aplicar unos criterios de racionalidad meritocrática que se articulan, como se suele decir, 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). En nuestras entrevistas era realmente frustrante para nosotros, por una parte, escuchar repetidamente la serie ordenada de pasos que había que dar para la integración y estabilización en el país (1º acumular horas, 2º integrarse en un equipo, 3º conseguir un piso en alquiler, 4º empadronarse, 5º pasar a un contrato de fase B, 6º contratarse directamente con una cliente, 7º ascender profesionalmente -coordinador de agencia, *flex coach*, *team leader*... 8º aprender *dutch*...) y conocer, al mismo tiempo la enorme fragilidad, de estos itinerarios.

Sabemos de casos, como el de Natalia, en los 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 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*-; Jorge, el más antiguo de nuestros entrevistados, con un piso propio en alquiler, empadronado y

contratado directo por Ingram Micro, 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, polaca; y así infinitud de casos, la inmensa mayoría en los que, por ejemplo, del escalón 6º se pasaba al 3º - vuelta a vivir en un camping por que el arrendador había vendido el piso (los casos de Martín y Carlos-; del 7º a tener que volver a España y empezar de cero, como el citado caso de Natalia; sufrir un accidente días antes de pasar a la fase B por antigüedad y no poder hacerlo, etc., etc. La mayor parte de las veces estas rupturas de itinerario se representan como golpes de mala suerte por los afectados, pues, aunque hay una borrosa conciencia de que el modelo opera con grandes dosis de arbitrariedad es ciertamente difícil asumir psíquica y emocionalmente la imposibilidad de asumir patrones de comportamiento que identifiquen metas e hitos a conseguir en el corto plazo: es decir, esperanza.

Consumo de estupefacientes: estímulo a la producción y apoyo en la espera

«Sí, aquí es un país donde son legales las drogas. Es difícil no caer. Sabes que vas al *Coffee Shop* y te compras unos tiros de coca o unas setas, es que te da igual, cualquier cosa». [T011.1 Jonás.

Por su extensión y visibilidad es uno de los aspectos más singulares que se detectan en el campo realizado, a pesar de que suponemos que sea mucho más común de lo que nos han contado, por razones obvias. De hecho no lo habíamos considerado como un problema central hasta el análisis de las entrevistas –estaba delante de nosotros y no lo veíamos-, en el que la muy alta frecuencia de referencias directas o veladas al consumo de drogas nos ha hecho “caer en esta cuenta”, empezar a recordar estudios clásicos de condiciones de trabajo en actividades de tipo manual y con alta exigencia física, tales como la minería en el siglo XIX (Sierra Álvarez, 1990) , la construcción, o la gran industria, todos ellos centrados en el consumo de alcohol. Y recuperar viejos conceptos del análisis de la gestión referidos a la cínica relación de amor-odio que la clase empresarial ha tenido con este tipo de “estímulos a la producción”.

En este caso, el claro componente local y simbólico que puede explicar sin mucha elaboración esta alta frecuencia del consumo de drogas en el país: que es legal, nos llevaba a considerarlo como obvio, como un componente que formaba parte del paisaje, sin destacar. De hecho, parte del sentido de ese “trabajo soñado” que lleva a muchos jóvenes a trabajar en Holanda está alimentado por este importante factor.

No hay duda que el significante "Holanda" está muy relacionado con el acceso liberalizado al cannabis, y que seguramente actúa de atractivo para atraer jóvenes trabajadores con estilos vida vinculados a su consumo y en este sentido no parece sencillo ni obvio establecer una relación tan directa entre su uso y condiciones de trabajo. Pero, causante o no, lo que sí hemos observado es que en el relato de algunos de ellos las referencias a su consumo sí aparecen asociadas muchas veces, bien directamente al trabajo –especialmente los estimulantes-, pero sobre todo son frecuentes los comentarios sobre la ayuda que supone el recurso a la diversidad de sustancias narcóticas disponible en los *coffee shops* para sobrellevar la “Espera”, llenando prácticamente el tiempo de no trabajo de muchos y muchas jóvenes en los campings y residencias. Sí es cierto que podemos distinguir dos grupos de personas claramente diferenciados en este aspecto, coincidiendo con los dos tipos básicos de emigrantes españoles que se han ido perfilando en nuestra investigación: el más mayor y cualificado con capital cultural y social que inicia una estrategia de integración y que no sólo no consume sino que suele criticar con vehemencia a los que lo hacen, por la mala fama que generan como colectivo. Y por otra

parte, el mayoritario, más joven, que hemos identificado con la estrategia nómada de trabajador temporero clásico.

En todo caso el análisis del consumo de drogas en clave productiva, nos permite distanciarnos del cinismo culpabilizador y moralista, cuando no psicologicista, con que se suele tratar el tema –presente también en muchos de sus discursos, bien en términos de vergüenza personal cuando el consumidor es uno mismo o bien señalando a los que lo hacen-, y lo analizamos en términos sociológicos. Al modo como hizo la Historia Social con el problema del alcoholismo, que sería una de las grandes coartadas del higienismo social finisecular para explicar en términos morales la *cuestión obrera*.

En primer lugar, podemos distinguir un tipo de consumo compulsivo de carácter "disipativo", conectado a formas de negación de la dureza de los contextos en la producción de subjetividades. Muchos entrevistados atribuyen este tipo de consumo (sea de drogas, alcohol, videojuegos o pornografía) al colectivo de polacos, aunque no solo es posible relacionarlo con las condiciones en sí de trabajo o con las de espera, tiempo muerto y aislamiento de las viviendas.

«-Era el rollo polaco y las drogas es algo, o sea. Es que no conocías qué coño pasa con los polacos, quiénes son hasta que los tienes delante, y los únicos polacos que he conocido han sido polacos que están todo puesto la mayoría del tiempo que les he visto porque no es que estén a su bola.

¿Incluso en el curro?

-Incluso en el curro, en el curro, según quiénes, pero sabías que la mayoría iban puestos, se notaba un huevo.

¿Puesto de anfet, cocaína?

H: Normalmente de anfet, era anfet, era barata, era baratísima. Nosotros, podías llegar a pillar un gramo de anfet por 10 euros, era muy barata, y las pastillas DM, que eran pastillotes que nos tomábamos a cuartos, eran dos euros, tres euros, eran golosinas, te lo juro, no tenía ningún sentido, tú llegabas a la mesa que el chico ese de la pensión y tenía una montaña». [T022 Gorka, 30 años, entrevistado a su vuelta a Madrid].

Dejours (2009) habla de estrategias defensivas ante amenazas vividas como insoportables para comprender estas formas de puesta en riesgo de la propia salud. A modo de negación de una situación negativa.

También, decíamos, hay relatos que hablan de personas trabajadoras drogadas en el puesto de trabajo, -algo que en principio está prohibido por la empresa-, como una estrategia de aguante y no tanto de evasión en la espera:

«Yo he visto a gente en la casa, que se pone hasta el culo de coca, antes de irse al curro. Y luego vuelve a casa después del curro, y se pone hasta el culo de lo que sea. Igual, que no lo entiendo. [...] Yo he fumado, yo he fumado porros. No pasa nada. Pero no esa obsesión, esa necesidad. Y sí que lo ves. Ahí cómo que se nota, cuando alguien va metido de coca, además un martes, un miércoles, y dices, o te vas a trabajar ahora o te vas a trabajar ahora» [T011.1, Jonás, *flexcoach*].

Por todo ello, no sólo es pertinente preguntarse si sin el consumo de estupefacientes es posible soportar esas condiciones, sino si, además, el consumo de estos estímulos a la producción no eleva paulatinamente los estándares de intensidad en el trabajo hasta hacerlos indispensables; o la maximización de las horas de descanso, o la capacidad para soportar las condiciones de la espera. Ello es lo que ha ocurrido, por ejemplo, en otros sectores en los que el consumo de algunos estupefacientes está totalmente normalizado. Por ejemplo, en el sector audiovisual, donde los tiempos de producción, seguidos de períodos de descanso prolongados, son muy intensos por el alto coste de los equipos y la

alta exigencia de creatividad y concentración, el recurso a estas sustancias es prácticamente una exigencia para poder seguir los ritmos normales de trabajo.

«H: Es que no cuesta mucho la marihuana, (...) es que es legal, es que fuma [todo el mundo]. Sigues está calle y en apenas en 500 metros tienes allí un *coffe*. Otra vez allí, tienes otro. Y entonces claro, cuántos de ellos, casi no han tenido un trabajo realmente por así decirlo en España. En España siempre irían siempre con la uña raspando a ver de donde podían sacar de sus padres, o de un colega que tenía un petardo extra. Y se colocaban.

Y aquí dices, es que estoy trabajando dos horas y pago lo que puedo fumarme en dos días. Y encima puedo ir a la tienda y nadie me para. Y no tengo problemas, no tengo que buscarme un moro cabrón que me va a estafar. Ese tipo de cosas.

Pues a los españoles pues nos gusta, ya lo sé yo. A los españoles, la María, a los polacos el alcohol.

¿Y eso genera problemas de trabajo, de convivencia, de...?

H: Pues te puedes imaginar. Hay gente que no conoce los límites, y está todo el día fumado». [T019.2 Jorge].

Así es, hemos recogido relatos, especialmente referidos a determinados ambientes urbanos, donde es sorprendente la cotidianidad de la ingesta de drogas no especialmente blandas:

«H: Todo Eindhoven estaba allí, tú como trabajador llegabas allí, todas las personas del almacén estaban allí, los sábados y los domingos allí, y era lo que hacíamos en general, o bien dábamos vueltas, el problema es que estaba todo saturadísimo de drogas. Nada más llegamos a Eindhoven a la pensión, pusimos nuestras cosas y a la hora nos llama un polaco a la puerta, “que me voy a Polonia, encantado de verte, no sé qué”, y nos dio una bolsa con 4 o 5 pastillas de éxtasis que nos las quería pasar baratísimas, que tal cual..., “tomar, y ya sabéis a quién llamar cuando os apetezca”. Él se fue de viaje para Polonia y volvió a los dos días, y entonces ya teníamos camello. La cosa es que todo el mundo que conocíamos se metía y (...) qué hacíamos para aliviar, viajar todo puestos, en ese sentido, entonces a partir de eso, o pasábamos la noche tirados a la bartola al lado de un lago o en un bosque, que tienes a miles, o de fiesta, y en ambos casos ibas a estar puesto de algo.

Pero bueno, y también eso os cansaría ¿no?

H: También sabes, yo lo que más quemado estaba en ese momento, y lo que también más me quemó mi etapa en Holanda fue porque todo estaba relacionado con las drogas, la mayoría de gente que conocíamos, y salir de ello, era.... lo hacíamos por voluntad pero era (...) pero siempre acabábamos haciendo lo mismo, era un círculo vicioso horrible, porque tu trabajabas toda la semana, acababas hecho una mierda del trabajo, acababas hasta la polla, luego acababas poniéndote hasta las cejas el fin de semana y luego llegabas por la mañana el lunes, hecho una mierda, y a no ser que estuvieras de puta madre contigo mismo, o en general con la situación, ibas a acabar arrastrando y potenciando una depresión de caballo». [T022 Gorka].

Pero obviamente el uso extendido y excedido de este tipo de sustancias es causa de indisciplina, falta de concentración, errores, accidentes, etc.... en el trabajo y causa también de absentismo, escándalos, peleas y violencia en los campings y residencias. Las empresas clientes y las ETTs, como parte de esta relación ambivalente con este tipo de estímulos, castigan duramente, la tenencia o el consumo de estupefacientes en los centros de trabajo y espacios residenciales. De hecho, uno de los indicadores de su extendido uso es el alto número de ocasiones en las que la causa señalada por la empresa para justificar un despido es este tema, convirtiéndose también en un fácil recurso para reducir personal cuando sobra mano de obra:

“A la mayoría los echaron por drogas. Había uno que salía de trabajar y en la escalera del edificio se pone a fumar un porro. Tal cual, luego me llama a mí y me dice “Es que seguridad me dice que no sé qué” y digo “No, seguridad te ha oído fumando un porro en la puerta. A mí no me digas nada. Te han echado por fumarte un porro en la puerta”. Claro y luego la culpa es de Natalia, que Natalia me está echando. Pero es que tú no le estás echando. Irónicamente si te echa la empresa, la persona que te dice “estás despedido, tienes que irte de la casa el domingo”. [T004 Natalia, que fue *flex* coordinador de COVEBO durante unos meses],

Por último, debemos hablar de otros productos no identificados como drogas, pero sí, obviamente relacionados con las exigencias físicas del trabajo, los trastornos del sueño que provocan los constantes cambios de turnos o directamente la medicación ante enfermedades preexistentes o sobrevenidas. Las dificultades, como veremos más abajo, de acceder a los servicios de salud, por una parte, y su relativa accesibilidad en farmacias y supermercados a estos medicamentos parecen haber producido una cultura de la automedicación bastante extendida entre estas personas.

7.5 La ciudadanía mermada: desinformación e inaccesibilidad a los derechos

[Hilo de Facebook abierto por D.M.P en el grupo *Españoles en Tilburg* el 16-4-2020]

«-DMP: “Hola grupo, me gustaría preguntaros algo a ver si alguien pudiese darme algo de información. Resulta que el último año y medio he estado trabajando casi en su totalidad en Holanda viviendo en camping y hace 2 meses me mude a un piso en un pueblo alemán en la misma frontera para poder ir a mi trabajo que es en Sheerenberg. Ahora hace no demasiado me han despedido por el coronavirus (situación que creo se estará repitiendo por toda Holanda) y me gustaría saber si tendría alguna posibilidad de pedir el desempleo holandés puesto que trabajé allí tanto tiempo. Muchas gracias.

-FOT: Si has estado empadronado, tienes todos los derechos a pedir todas las ayudas.

-CBJ: En campings no existe el derecho a empadronamiento.

-DMP: Ese es el problema que no lo estuve. Ahora estoy empadronado en Alemania desde hace 2 meses como os digo. Pero me resulta raro que las personas en esta situación no tengamos donde agarrarnos.

-CBJ: Hasta donde conozco, existe la obligación de inscribirse en el Gemeente donde tengas el domicilio en el plazo de 4 meses desde la llegada al país.

-AS: ¿qué es el *gemeente*?

-CBJ: Es el nombre de lo que en España sería el ayuntamiento.

-AS: A vale, gracias, pero si superas más de los 4 meses se puede hacer? Y para qué serviría eso.

-CBJ: Sí, se puede hacer y sirve para tener todos los derechos como extranjero que reside oficialmente en el país.

-AS: Ok y muchas gracias.

-CBJ: ¡De nada!

-DMP: Sí, en caso de que tengas vivienda propia, cuando se trata de *working holidays* se permite al empleador mantener tu dirección española y puede mandarte a vivir a camping o incluso a casa compartidas pero sin derecho a registro... Lo cual me parece una canallada, de ahí mis dudas en esta situación.

-CBJ: El convenio colectivo ABU holandés establece que no se puede obligar al trabajador a no empadronarse. ¿Qué es *working holidays*?

-DMP Es una forma de contrato holandés para trabajadores temporales extranjeros en el cual, como os digo, si te mandan al camping al no ser una residencia como pudiese ser una casa no te puedes registrar.

-AMR: Llama al *uwv* por tlf y pregúntales

-AMR: El uvw es el paro de aquí, los que pagan los *sicks*, etc., etc.

-CBJ: Como dice AMR llama, quizás te lo solucionen.

-DMP: ¡ Ah! estupendo, gracias, voy a tratar de contactar con ellos y a ver que me comentan.

-MRS: Igualmente, para que todos lo sepan, aunque viváis en campings las ETTs están OBLIGADAS a empadronaros, me lo dijo una chica de Geemente. ¡Otra cosa es que a las ETTs no les convenga y hagan como que no es necesario! Tenedlo en cuenta. Y si os ponen algún problema siempre podéis contactar con el ayuntamiento.

-MD: consulta Fair Work en español.

-FOT: Las ETTs no lo hacen porque tienen un acuerdo con los ayuntamientos y las ETTs, que se embolsan las ayudas que tendríais que cobrar vosotros. Eso salió aquí en España en un reportaje que hizo en la cuatro y con el consentimiento de la embajada española.

-AAB: FOT sí que puedes pedir el paro yo lo he pedido y te lo dan, llama a UWV o métete directamente en la página werk.nl y solicítalo tú, traduce los pasos porque no es tan difícil».

La última dimensión que vamos a abordar en su relación con las condiciones de vida de los emigrantes españoles tiene que ver con la relación que se establece con el entramado burocrático-administrativo de Holanda y sus consecuencias a diferentes niveles que hemos ido viendo en este capítulo. Como ya se ha indicado los derechos y deberes de ciudadanía más básicos, como tener una cuenta bancaria, convalidar el carnet de conducir, acceder a ayudas sociales, participar en las instituciones, o poder alquilar una casa, por poner sólo algunos ejemplos, están todos relacionados con poder regularizar administrativamente la situación. La parte más básica y fundamental para poder trabajar la gestiona la ETT, para el resto de las gestiones se necesita acceso a la información, el apoyo mutuo entre compañeros y el tiempo, además de conocimientos mínimos para hacer las tramitaciones.

La inscripción de los y las migrantes en el padrón de las alcaldías viene determinada por la obtención de un contrato de alquiler en una casa “con registro”, que en el argot del inmigrante significa que no ha superado el cupo de residentes registrables en función de su tamaño, bien en una agencia inmobiliaria o con una persona particular arrendataria, y es central para la obtención o mejoramiento de derechos (abrir una cuenta bancaria, obtener un número de teléfono holandés, poder conseguir un contrato laboral de mejor calidad con la empresa contratista o con una agencia de trabajo temporal perteneciente al convenio ABU) y para la obtención de ciertas ayudas (cursos de holandés pagados por la empresa), acceso a subsidios de desempleo, a subvenciones (por ejemplo, hasta un 80% retroactivo del seguro médico si los ingresos no superan cierta cantidad), etc. Sabemos también que, por esta razón, hay un negocio en torno a la inscripción en el padrón, y que incluso algunas empresas pagan dinero a algunos propietarios para que permitan inscribir residentes en su dirección cuando tienen interés en contratar directamente a determinados trabajadores.

En esta larga entrevista con Natalia y Montse aparecen muchas de esas cuestiones, especialmente se puede observar el grado de desinformación o de informaciones tergiversadas que existe entre estas personas, fundamentalmente debido a la complejidad, o más bien la particularidad del modelo normativo holandés, y a la dificultad idiomática, claro está. Tal es así que en muchas ocasiones éramos nosotros los que informábamos a las y los trabajadores de tal o cual derecho o ayuda y de la forma de acceder a él.

«¿Tenéis un número de la seguridad social?»

M2: Sí, tú llegas aquí y tienes cita con el ayuntamiento.

M1: Que una de las primeras cosas que tienes que hacer porque si no, no puedes cobrar, no puedes trabajar, no puedes hacer nada.

O sea, ¿Tenéis que hacerlo vosotras?

M1: No, te lo organizan ellos, pero tienes que ir al ayuntamiento.

Vale, pues seguramente sea eso. Será el registro de no residentes.

M2: A mí, en mi caso, T&S me dio la cita.

M1: Probablemente sí.

M2: Sí, te dicen que si no lo tienes, no cobras tampoco.

Pero, ese registro es para gente que está menos de 4 meses, que lo sepáis.

M2: Eso nos dijeron también que: ‘cuando os pregunten’ “¿cuánto tiempo queréis trabajar aquí” tenemos que contestar “No longer than 3 months”.

¿Y existe algún control, porque lleváis más tiempo? (luego hemos sabido que es independiente: el BSN es el número de la seguridad social para toda la vida en el país). Los ayuntamientos son plenamente conscientes -así lo hemos constatado en entrevistas personales [I5 funcionaria del ayuntamiento de Waalwijk, e I6, funcionario del ayuntamiento de Tilburg]- de que el *flexworker* no llega sólo por tres meses, pero no le podrían dar el BSN si fuera a estar más tiempo y no tuviera tarjeta de residente, esto es, si no se empadronara.

M2: Creo, pero no sé. Yo hoy he abierto mi cuenta bancaria con mi BSN de cuando llegué, yo llevo 4 años con el mismo BSN.

M1: Es que el número no cambia. Se supone que te tendrían que cambiar la tarjeta. Cuando cambias de agencia, se supone que tu agencia te tendría que dar una tarjeta nueva, porque cada en seguro médico tiene una tarjeta...

M2: Sí, pero lo que cambia es tu número de póliza, pero tu BSN sigue siendo el mismo.

M1: El número yo creo que una vez que lo tienes es para toda la vida, al menos, eso es lo que a mí me dijeron cuando me dieron el papelito ese en el ayuntamiento “esto guárdalo, es tu número para siempre, y te dura para siempre y no tienes que venir a renovarlo ni nada”. Que a lo mejor no es el mismo número del que tú estabas hablando, no lo sé». [T004 Natalia y Montse].

Hoy sabemos también que el seguro médico, aunque lo gestione la ETT, es responsabilidad del trabajador el tenerlo desde el primer día que adquiere el BSN, independientemente de si trabaja o no. Sabemos que el más básico cuesta 100 euros al mes, pero no exactamente en qué consiste su devolución. Según varias informaciones parece ser que ésta depende de no haber superado un cierto nivel de ingresos, en otros momentos nos han dicho que también depende de no haber recurrido a los servicios médicos contratados, o a una parte de ellos, en un período determinado. Sea como fuere, tal y como vimos más arriba, resulta sospechosa la dificultad que la inmensa mayoría de las y los entrevistados han manifestado tener para disponer de información al respecto cuando la han demandado a sus agencias, lo que no sabemos si podrá tener que ver con la recuperación por parte de esas empresas de esas nada desdeñables cantidades.

Por otra parte, decíamos, el aspecto jurídico normativo tiene que ver también con la asimilación de un habitus jurídico distinto al español y que, por tanto, no tienen y se les hace muy difícil interpretar. En muchos casos firman documentos sin llegar a entender lo que ponen, aunque se lo pongan en castellano. Prueba de ello es la enorme cantidad de bulos y de recomendaciones en la red, que en muchas ocasiones son falsos o imprecisos y, por tanto, culposos. No sólo hay que dar la información sino interpretarla en claves de derecho español. Lo que también servirá para hacer propuestas a las autoridades holandesas.

Del mismo modo, el aprendizaje de las formas de obtener los elementos necesarios para la supervivencia bajo esta condición de *flexworker*, desde lo laboral, el transporte, la alimentación, la burocracia (ayudas), los seguros..., se va adquiriendo de forma paulatina a partir del conocimiento que se comparte dentro de la comunidad de inmigrantes, y no gracias a una información completa y veraz ofrecida por las agencias reclutadoras o ETTs. No obstante, este conocimiento colectivo compartido, en la medida en que ayuda a elaborar mejores estrategias individuales para obtener ingresos del trabajo y del estado holandés; a gastar mejor; a contratarse con las mejores agencias u ocupar los puestos más atractivos; a encontrar mejores alquileres; a mejorar las estrategias de ahorro, etc. es también, estructuralmente, una forma de aumentar la competencia y reducir las oportunidades laborales o de otro tipo. Estas contradicciones, raramente evidenciadas de forma consciente, hacen que dichas informaciones, especialmente en el contexto de los diferentes foros de internet que precisamente se presentan como espacios de ayuda y colaboración, no siempre sean del todo claras o precisas. Y probablemente también estén en el origen de actitudes claramente individualistas de supervivencia personal, especialmente de los que han conseguido cierto nivel de integración.

Capítulo 8 Conclusiones y recomendaciones

El compromiso del equipo investigador era tener como uno de los resultados del estudio la elaboración de un resumen de recomendaciones para mejorar la orientación de los organismos públicos al apoyo de los emigrantes españoles en centro Europa. De manera que hemos pretendido dar al capítulo de conclusiones un enfoque eminentemente práctico, sistematizando las principales conclusiones en un listado de 20 problemáticas que se resuelven en 20 recomendaciones de diferente calado y prioridad. La intención es contribuir, en la medida de lo posible, a mejorar la orientación de los organismos públicos al apoyo de los emigrantes españoles tal y como quedaba comprometido en el proyecto presentado.

20 recomendaciones que mejorarían la calidad migratoria y de vida de la población española trabajadora en el sector de la logística de Países Bajos.

Estas recomendaciones se han elaborado siguiendo dos criterios, por una parte, mejorar la experiencia migratoria de estos trabajadores y tratar de reducir el impacto negativo de determinadas prácticas empresariales que se han ido identificando, por otra, teniendo en cuenta las posibilidades legislativas y de regulación o intervención institucional, es decir, tratando de no idealizar soluciones difícilmente aplicables.

Las dimensiones del proyecto migratorio sobre las que más puede aportar la administración española con su capacidad de gestión en origen y de diplomacia en destino. Siendo las que más resaltan, como ya adelantamos en el anterior informe, de orden administrativo, comunicativo, las referidas al alojamiento y las que tienen que ver con los derechos laborales. Luego, como es lógico dado el alcance profundo del estudio realizado, se expondrán otras conclusiones propositivas más dirigidas a las instituciones de ambos países y a la Unión Europea.

Aunque hemos seguido una estructuración de las recomendaciones basada en las diferentes dimensiones con más carencias, muchas de las propuestas que incluimos son interdependientes y podrían ser estructuradas de diferente manera.

A. ADMINISTRATIVAS Y DE REGISTRO

Según exponemos en el capítulo 2 las estimaciones que hacen los estudios holandeses reflejan una ausencia de información sobre cerca de 2 millones de personas inmigrantes. Una población invisible y flotante según la diferente temporalidad de los sectores económicos que no se inscribe en los registros oficiales porque en muchas situaciones es un trámite que les puede reportar algunas dificultades y desventajas, como perder el derecho a asistencia sanitaria mediante la tarjeta europea, o tener que dejar de estar empadronados en sus ciudades de origen con los derechos que ello les comportara. Pero en la mayor parte de las ocasiones ocurre a la inversa: el empadronamiento en los Países Bajos les proporcionaría una serie de importantes derechos de ciudadanía (acceso a subsidios y subvenciones, pago de impuestos, acceso a trámites administrativos, disfrute de numerosos servicios públicos, etc.) a los que no pueden acceder por las dificultades que encuentran para registrarse. Principalmente debido a que éste está ligado a la residencia, y los sitios donde habitan muchas de estas personas no

suelen ser admitidos para ser registrados legalmente, bien por tratarse de complejos habitacionales vacacionales o destinados al hospedaje temporal, bien por tratarse de viviendas en las que el número de residentes reales excede el permitido, -dado el problema habitacional que sufre el país y los altos costes de alquiler que ello provoca-. Exceso de demanda habitacional que en parte es debida, precisamente, a la llegada de importantes remesas de migrantes del sur de Europa en los últimos años. A ello se suma la dificultad de comprensión que observamos en la población española migrada sobre el funcionamiento de la administración holandesa: desde el propio sistema de registro holandés; hasta el hecho de saber, o poder, alquilar una vivienda legalmente; o simplemente abrir una cuenta bancaria y disponer de una tarjeta de crédito del país [lo cual, como hemos comprobado, es necesario hasta para poder aparcar el coche en zonas de estacionamiento controlado].

Respecto al peso de la población española en el país, el censo de personas de esta nacionalidad residentes en Holanda arrojaba, para 2017, una cifra de 28.250. Pero el problema de este registro, debido precisamente a esa baja tasa de empadronamiento de los nuevos emigrantes, es que hay un número indeterminado, pero muy importante y creciente, de personas que no están inscritas en dicho censo, y son las personas que obviamente sufren condiciones laborales y vitales más precarias. Tal es así que estimamos que actualmente hay más de 50.000 emigrantes españoles en Países Bajos. De hecho un claro indicador de la creciente presencia de migrantes laborales españoles es que actualmente es uno de los cuatro colectivos de extranjeros que han entrado a formar parte de la Nueva Encuesta de Emigrantes del LISS panel (Base de Datos del instituto para la Medición y Experimentación en Ciencias Sociales holandés). La nueva encuesta, realizada en cuatro olas entre 2013 y 2018, reduce el panel a cuatro colectivos, incluyendo por vez primera a los españoles, además de polacos, turcos y rumanos. El equipo de investigadores que llevó a cabo esta encuesta publicó en 2016 un estudio editado por el Centro de Investigaciones Sociológicas Holandés (Social en Cultureel Planbureau) específicamente centrado en los Nuevos Inmigrantes Españoles en Holanda. Estudio en el que se señala que los nuevos 40.000 españoles llegados al país a partir de 2008 *“suponían el fenómeno migratorio más relevante tras la crisis, conformando un colectivo del que no se sabía prácticamente nada respecto de los motivos de la migración, sus condiciones de vida y trabajo, su integración social y sus intenciones”*. En el Anexo V se aportan algunas tablas, comparaciones y correlaciones relevantes referidas al colectivo de españoles, que hemos elaborado *ex profeso* para esta investigación mediante SPSS gracias al acceso que hemos tenido a los microdatos de la encuesta.

A este respecto se pueden plantear algunas **recomendaciones**:

1. La encuesta supone un avance muy válido y significativo en el conocimiento de esta realidad por parte de las autoridades holandesas. No obstante, en la medida en que en la muestra sólo se incluyen, claro está, españoles empadronados -es decir, los que en principio disfrutaban de mejores condiciones de vida y trabajo en el país- ello puede dar lugar, como hemos constatado, a una imagen distorsionada de la realidad del colectivo. Sin embargo, creemos que, debido a esa circunstancia, si se estableciera una **colaboración más estrecha con las autoridades españolas** se podría mejorar la calidad de los datos, bien recurriendo a otro tipo de registros más “realistas” [como el BSN, por ejemplo] para extraer la muestra o bien utilizando sistemas de ponderación o estimación para valorar los resultados. Datos de empleo, tipología de contratos, jornadas, sectores en los que se ubican, cualificación de los puestos de trabajo, edad, género, salarios.... son dimensiones de sumo interés para poder tener una fotografía completa del fenómeno. A esto habría que añadir la posibilidad de observar la evolución del mismo contando con datos longitudinales.

2. En segundo lugar, se podrían buscar mecanismos en colaboración con el gobierno holandés para conocer, aunque fuera de forma anónima, los datos de las remesas de trabajadores que llegan al país a través de **las diferentes reclutadoras que operan en España**. Hemos constatado que, tras las diversas informaciones aparecidas en distintos medios de comunicación españoles y holandeses sobre el fenómeno, muchas de ellas estarían dispuestas a ofrecer esta información en aras de clarificar su función y ofrecer información veraz y objetiva acerca de sus prácticas. Lo que serviría además para establecer algún tipo de código ético, de certificación o clasificación para señalar las sustanciales diferencias que hemos encontrado entre ellas, al respecto del trato a los trabajadores y a las estrategias de negocio.

3. Por último, sabemos que existe una base de datos **-el registro de la seguridad social o BSN-** que contiene información de todo inmigrante laboral que llega al país, esté empadronado o no, siga residiendo allí o no. El acceso a esta base, no obstante, es muy restringido y requiere de permisos exclusivos apoyados en razones de interés general. Quizás también, por tanto, las autoridades españolas puedan solicitar dicho acceso en aras a resolver un problema social cuya solución pasa irremediablemente por conocer su alcance real. Recordemos que el BSN define como estancia temporal las de menos de cuatro meses (temporal). En caso de permanecer más tiempo hay que comunicarlo a las autoridades, cuestión que no siempre ocurre.

4. Mejorar la **accesibilidad a la documentación administrativa, legal y laboral** a la que se enfrentan las personas migrantes. La traducción al castellano y la actualización de toda la documentación relevante, de los pasos y protocolos que hay que seguir, es un elemento fundamental: documento de registro y padrón, documentación bancaria, tipos de contratos, seguros médicos, documentación que recoge las condiciones laborales (horas, turnos, etc).

5. Una de las situaciones más repetidas en los relatos recogidos en el trabajo de campo se refiere a la sensación de desamparo que sienten las personas migrantes españolas cuando viven situaciones complicadas de abuso laboral o residencial, por nombrar los más comunes. Ante esta situación se nos ocurren algunas propuestas: habilitar un **formulario accesible y funcional que permita recoger las incidencias** y garantizar su análisis, procesamiento, seguimiento y derivación a organizaciones colaboradoras holandesas (sindicatos, ONGs,...) que puedan ayudar sobre el terreno.

6. Habilitar **foros o páginas** en diferentes redes sociales, por ejemplo, en el espacio de la web del Consejo de Residentes en el Extranjero, amparados por instituciones u organismos oficiales, que permitan a los emigrantes compartir consejos e informaciones útiles y fiables sobre los procedimientos administrativos (algo que se ha demostrado un medio muy eficaz de autoayuda entre los emigrantes a partir del seguimiento que venimos realizando de grupos de Facebook como “Españoles en Holanda” o “Españoles en Tilburg”).

B. COMUNICATIVAS

Siguiendo con la recomendación número 6, otra de las conclusiones a las que hemos llegado en este estudio es el elevado grado de desinformación observado en la población migrada española sobre todos los aspectos referidos a su condición laboral y migrante. En parte debido al idioma, en parte debido a las grandes diferencias normativas, legales y de culturas regulatorias entre ambos países. De esta situación se desprenden numerosos problemas cotidianos en la vida y trabajo. Tratar de combatir

la desinformación es por tanto una de las recomendaciones que mejor se desprenden del estudio y que ya realizan desde el Consulado y el CRE (<https://www.crepaisesbajos.org/>). Se identifica en las entrevistas como esta información fundamentada y verificada favorece los **procesos de integración y acceso a algunos derechos básicos**. Todas las medidas que vayan encaminadas en esta dirección son muy importantes en estos momentos. A continuación algunas recomendaciones precisas.

7. La elaboración de una **guía abierta sencilla y didáctica sobre el sistema laboral**, estado de bienestar y de residencia de extranjeros holandés que complete lo reflejado en la web consular <http://www.exteriores.gob.es/Embajadas/LAHAYA/es/VivirEn/Paginas/inicio.aspx>. Desde el equipo investigador nos ofrecemos a proponer un esquema preliminar de contenidos. Entendemos que para mantener la guía actualizada y contrastada se necesita la participación activa de la población emigrada a través, por ejemplo, de foros u otras herramientas de participación online. Este nivel de participación conlleva una moderación estricta y muy clara que garantice la veracidad de la información que se expone en la guía. Algunos puntos que podría contener serían los siguientes:

- Clasificación de Reclutadoras y ETTs (oficial -ABU, EURES) y real (más o menos).
- Clasificación de Empresas (tipos, prácticas, experiencias,...).
- Contratos de puesta a disposición: fases, condiciones,...
- Seguro médico: cómo funciona, cómo se accede a los servicios que provee, etc.
- *Housing*: funcionamiento, derechos, recomendaciones.
- Residencia: estrategias, precios, inmobiliarias, registro,...
- Direcciones útiles (Consulado, CRE, Sindicato, Inspección de trabajo,...)

Sería de gran importancia que las vías de difusión de la información se orientaran prioritariamente a las personas que en España están y van a estar pensándose emigrar laboralmente a Holanda. Creando una red de retroalimentación entre las personas que ya están, las que estuvieron y las que estarán. Por ejemplo, enlazando esta información en las empresas reclutadoras y portales de empleo. La colaboración con las empresas reclutadoras con buenas prácticas en este punto es clave ya que aportan la capilaridad y los canales adecuados. Así mismo es muy importante trabajar en los espacios de interacción que se dan redes sociales como Facebook ya que son espacios masivos y muy participados, por ejemplo, creando perfiles que informen sobre todos los aspectos aquí recogidos. Creemos que estos canales, siempre usados de forma precisa, pueden facilitar enormemente el acceso a información por parte de la población española presente en Holanda o con intención de emigrar.

C. RECLUTAMIENTO Y SALIDA DE ESPAÑA

El proyecto migratorio que emprenden los españoles y españolas que emigran a Holanda supone, la mayor parte de las veces, una línea de fuga, un intento de salir de la situación de desempleo o subempleo que han vivido en España, a menudo asociada a crisis personales de distinto tipo. Pero el disparador de la migración no es solo una promesa objetiva de empleo y salario, sino que implica un proyecto de vida, la búsqueda de una experiencia positiva para su crecimiento personal. Las expectativas son elevadas y contrastan con la dura realidad con la que se encuentran al aterrizar en Holanda.

Una de las principales conclusiones del estudio refleja la incoherencia o desarticulación entre las estrategias empresariales de reclutamiento y gestión de la mano de obra en Holanda (que

históricamente ha perseguido siempre un perfil de trabajador temporal y estacional puramente laboral y construye nichos de empleo específicos para ello) y las expectativas de los emigrantes españoles, para los que la falta de expectativas en un futuro cercano para acceder a un empleo digno relacionado con su cualificación -tal y como certifican todas las estadísticas- les hacen plantearse proyectos migratorios de integración a largo plazo en el país de destino. **Esto supone que la relación entre trabajadores/as migrantes, por un lado, y la patronal del sector, las reclutadoras y agencias, por el otro, está condicionada por una intensa tensión dialéctica.** La población migrante española desde su posición de fragilidad tratará de subsistir y resistir para consolidar su proyecto migratorio vital pese a que las políticas laborales y habitacionales que se encuentran van justo en la dirección contraria. Ello, además de dar lugar a tener que soportar condiciones de vida y de trabajo degradadas durante la fase de integración, provoca grandes dosis de frustración y culpabilidad entre los emigrantes que no consiguen superar el incierto y arbitrario escalonamiento de hitos y de barreras que escalan los pocos que logran alcanzar la estabilidad en el país (esto es, un contrato de trabajo y una residencia con acceso a registro).

8. Por tanto, la octava recomendación está vinculada con la difusión de los resultados de este u otros informes que tratan de evidenciar y mostrar esta contradicción estructural **con el fin de reducir, al menos, dichos niveles de frustración y culpa que hemos detectado.** La realidad es que, lamentablemente, no hay una estrategia válida de acción que pueda suponer un alivio real para los que fracasan: ni buenos ratios de productividad, ni buenas cualificaciones, ni buen comportamiento, ni estrategias de residencia determinadas, cambios de empresa de trabajo temporal o de empresa cliente, etc. **Pues la esencia de la gestión del *flexworker* es maximizar su disponibilidad a través de la producción calculada de arbitrariedad e incertidumbre.** Tal y como describimos y explicamos en el capítulo 4. De manera que este informe puede servir también para reforzar el contenido comunicativo que ya inició el consulado sobre las condiciones de vida y trabajo que ofrecen las ETTs y agencias reclutadoras. Es fundamental que exista claridad sobre lo que ofrecen y cuál es el beneficio que obtienen de ello. Y es **perentorio denunciar y obligar a rectificar la publicidad engañosa** o de dudosa credibilidad que ofrecen determinadas agencias reclutadoras en España para captar en masa a trabajadores y trabajadoras. Pensamos, tal y como nos han manifestado algunas de ellas, que ofrecer una idea clara del funcionamiento del sistema, del tipo de trabajo que ofrecen y de las expectativas y limitaciones que ofrecen es beneficioso a medio y largo plazo para trabajadores y empresas.

9. Ello se puede acompañar, por ejemplo, de la exigencia de un documento de aprobación obligada entre las partes en el que se **especifiquen las condiciones reales** que tendrán las personas reclutadas tanto a nivel laboral como residencial, así como los costes que tendrán que asumir a su llegada al país.

D. ALOJAMIENTO

Una de las dimensiones que más espacio ocupa en nuestro estudio es toda la problemática asociada a las necesidades residenciales de la población laboral desplazada. En el punto 2.6 del informe exponemos la evolución de las políticas de vivienda en los Países Bajos desde los años 90 del siglo pasado. Tal y como señalamos *“hace años que el estado holandés, que era considerado uno de los más garantistas en términos de acceso al recurso de la vivienda para las poblaciones con ingresos medios/bajos, ha transformado radicalmente su política de vivienda. Hoy, buena parte de los sectores más desfavorecidos, y entre ellos los trabajadores extranjeros, se encuentran sometidos a una penuria organizada de vivienda accesible que los convierte en un negocio muy rentable para agencias de*

trabajo temporal, empresas de housing, agencias inmobiliarias, promotoras así como pequeños propietarios.”

Debido al aumento progresivo de la demanda proveniente de todos los sectores sociales, la obtención de una vivienda adecuada se convierte en una auténtica carrera de obstáculos. En el caso de la población extranjera recién llegada al país, sin ahorros significativos ni redes personales los obstáculos se hacen insalvables. La única solución es alojarse en la oferta de las empresas de *housing* asociadas con las ETTs y que vinculan la estancia en estos alojamientos a la permanencia del contrato. La utilización de “*Labor Hotels*” y “áreas recreativas” como espacios de alojamiento masivo es uno de los elementos más denunciados por la población extranjera y otras organizaciones holandesas. La presencia en los medios de comunicación de esta situación ha provocado en los últimos meses una mayor sensibilidad sobre el tema y más precauciones por parte de las agencias sobre las condiciones de estos establecimientos.

Además de las mejorables condiciones de los alojamientos, los/as trabajadores/as españoles/as **dependen** de las empresas temporales para proveerles de alojamiento, lo que les provoca vulnerabilidad. Unido a esto, la precariedad, la desinformación y la falta de ingresos garantizados de forma estable son barreras casi infranqueables para acceder al mercado de alquiler privado. Solo las personas con estancias largas o con contactos directos consiguen salir de esa situación. Aún sabiendo que es un tema en el que es muy complejo intervenir sería posible valorar que la puesta en marcha algunas acciones que pudieran mejorar la situación.

10. Puesta en marcha de **dispositivos de comunicación y cooperación entre emigrados con la embajada**. Fomentando las redes de apoyo mutuo y conocimiento.

11. Tratar de obtener por parte de las empresas reclutadoras y ETT instaladas en España una **evaluación de los alojamientos** con los que trabajan, garantizando que reúnen las condiciones mínimas exigibles para cumplir su función. Teniendo en cuenta aspectos como la higiene, el hacinamiento, el confort térmico, la seguridad, distancia a los puestos de suministro de alimentos y enseres básicos,...

12. Tratar de garantizar que los/as trabajadores/as reciben la **información correcta** sobre las condiciones residenciales que les ofrecen desde las empresas de *housing*.

13. **Solicitud al gobierno holandés de que incremente y difunda las inspecciones y evaluaciones** que ya realizan sobre las condiciones de los alojamientos de trabajadores/as extranjeros.

14. Fomentar **relaciones de confianza con propietarios** particulares y entidades inmobiliarias para crear un parque de viviendas disponibles.

15. **Promover el derecho a la intimidad del personal empleado** y así tratar de evitar que en situaciones de vulnerabilidad los/as trabajadores/as se vean forzados a dejar que las empresas de *housing* o las ETT asociadas rompan su privacidad accediendo a sus enseres y viviendas, y utilizando este mecanismos como medio de control y/o disciplinamiento.

16. Elevar a consideración de las autoridades holandesas la necesidad de **desvincular la oferta de alojamiento del contrato laboral con la agencia**. El arrendamiento de un alojamiento debiera reunir una serie de condiciones contractuales objetivas de duración, precio, descripción de la estancia,... y en los casos que sea necesario, como en los alojamientos masivo,s un reglamento de funcionamiento interno que precise claramente los derechos y deberes de las personas arrendatarias.

E. DERECHOS LABORALES

Llegamos a uno de los ámbitos centrales del estudio y, por tanto, sujeto a recomendaciones. Conviene recordar que el comúnmente denominado contrato de 0 horas no es exactamente tal en la legislación holandesa que regula los contratos de puesta a disposición por parte de las Agencias de Trabajo Temporal. Llamamos así a un contrato de puesta a disposición en Fase A, esto es, sin garantía de horas, renovable, de facto, semanalmente. Diferente de la Fase B, en la que el trabajador tiene un contrato también temporal, pero con un mínimo de 35 horas semanales que la ETT se compromete a abonarle si no las trabaja. Y de la Fase C en la que la persona contratada pasa a tener un contrato indefinido de puesta a disposición. Si bien algunos trabajadores contratados en fase A también tienen una garantía de horas, ésta no es obligatoria y no es exactamente la de la fase B, pues la empresa se compromete a abonárselas sólo si mantienen el puesto una cantidad de meses determinada, es decir, si pasan a la fase B.

Fase A	Fase B	Fase C
<p>Las primeras 78 semanas, para la ETT, independientemente de la empresa usuaria. La ETT sólo remunera las horas trabajadas. Existe la posibilidad, tanto por parte del trabajador como de la ETT extinguir el contrato con efecto inmediato. Pues la ETT debe avisar al trabajador con 7 días de antelación, pero como los contratos se renuevan semanalmente, cuando se inicia el contrato la empresa avisa de su finalización. Si el contrato se interrumpe temporalmente las semanas se acumulan, pero si pasan 3 meses entre un contrato y otro, éste vuelve a contar desde cero, por lo que muchas ETTs envían a trabajadores a España y los llaman de nuevo pasado ese período.</p>	<p>Después de 78 semanas trabajadas (sin interrupción de seis meses) el trabajador y la ETT contraen un contrato temporal (con un máximo de seis en esta fase) en el que el trabajador tiene derecho a remuneración garantizada de 35 horas, aunque no haya trabajado. La empresa o el trabajador deben avisar con 15 días de antelación para rescindir el contrato sin penalización.</p>	<p>Después de 4 años (sin interrupción de seis meses) el contrato entre el trabajador y la ETT adquiere carácter indefinido.</p>

Otros trabajadores sí comienzan directamente a trabajar en fase B, lo **que sería un requisito posible a exigir a todas las empresas**. Pues este es probablemente el elemento fundamental de sujeción de la mano de obra extranjera frente a las quejas que producen las condiciones laborales a las que se enfrentan [Ver Anexo VI]. Sin horas ni turnos prefijados por contrato el/la trabajador/a está muy

expuesto y depende de las horas que le van asignando para pagar los costes que le supone el *housing*, el seguro médico y su manutención.

-El contrato de Fase A está pensado para jóvenes que trabajan esporádicamente los fines de semana en diferentes servicios, lo que supone un atractivo complemento para sus estudios o sus otros trabajos. Pero la persona emigrante, realmente, entrega todo el tiempo que no trabaja a la empresa en concepto de tiempo disponible, pues una de las exigencias de las agencias (esto es fácilmente documentable) es que el trabajador esté localizable y disponible en todo momento, penalizando las llamadas no atendidas.

17. Elevar la queja a través del sindicalismo holandés y las autoridades gubernamentales de **la supresión de la posibilidad de emplear el contrato en Fase A** con población extranjera inmigrada.

18. Otra de las situaciones que más se repiten en la investigación es la percepción de desamparo ante situaciones vividas y percibidas como de abuso laboral que no están sólo vinculadas al contrato sino al resto de situaciones descritas dentro de la condición casi desamparada de *flexworker*.

- **Reconocimiento de antigüedad** (fin del contador a cero) laboral reconociéndose los derechos asociados a la misma: mejoras salariales, mayor estabilidad y posibilidad de ascenso.
- **Reconocimiento de las vacaciones** como un derecho fundamental que se acumula con los días de trabajo y que deberían estar mucho más claros su definición y los mecanismos de disfrute.
- **Reconocimiento de la baja médica**. El acceso a la prestación sanitaria incluido el derecho a la baja es uno de los elementos más controvertidos que se desprenden del estudio. El contrato temporal de 0 horas favorece que las personas accidentadas no sean reconocidas en su baja laboral. En muchos casos simplemente no se las vuelve a llamar hasta que no se recuperan, pero no cobran durante el periodo de enfermedad. La incomprensión del sistema sanitario holandés basado en seguros es una barrera muy importante y es una de las situaciones en las que perciben una mayor discriminación.

19. La **movilidad diaria** obligada a grandes distancias para poder tener horas de trabajo, es otra de las cuestiones más relevantes que se desprenden del estudio. Esta situación alarga innecesariamente la jornada laboral, pone en riesgo la salud de los/as trabajadores/as porque aumenta la posibilidad de tener accidentes y dificulta los procesos de arraigo y mejora de la calidad de vida en el territorio. La recomendación sobre esta problemática recurrente es que se estudie la posibilidad de elevar una queja formal a las autoridades holandesas y a las organizaciones sindicales para que se trate de reducir esta situación a casos excepcionales.

Ante este tipo de situaciones, que conviene analizar en su particularidad, podría ser de interés poner en marcha un **servicio de asesoramiento laboral gratuito telemático** que sirva de primera atención de los casos. Una vez analizados, tener un buen sistema de derivación o de información de agencias o instituciones que atiendan este tipo de situaciones, como ONG u organizaciones sindicales, puede ser fundamental para abordarlas. Está la posibilidad de que el gobierno de España convenie con alguna entidad local la prestación de ayuda a los emigrantes españoles.

F. SALUD FÍSICA Y EMOCIONAL

Las estrategias de resistencia de las personas inmigrantes españolas tendrán por objetivo asentarse en el territorio el mayor tiempo posible para aprovechar la experiencia migratoria. En este sentido, la movilidad sectorial (cambiar de empresa o sector laboral) y la movilidad territorial (cambiar de lugar donde se trabaja, incluso regresar puntualmente a España) se combinan con estrategias de asentamiento habitacional consistentes en conseguir una vivienda digna, sea peleando con las agencias o buceando en las negras aguas del mercado inmobiliario holandés. Para desplegar estas estrategias con cierto éxito, los/as trabajadores/as deberán mostrar capacidad de resistencia física, mental y emocional.

Las estrategias de control se despliegan en todas las áreas de la vida. En el trabajo, el control de las empresas es absoluto puesto que cuentan con un modelo de gestión de la fuerza de trabajo que les permite disponer de ella cuándo, dónde y cómo necesitan. Las estrategias de control se expanden al ámbito de la vivienda e incluso al del ocio o la vida cotidiana. Los empleadores gestionan las viviendas donde habitan sus empleados con un sistema que les otorga el control sobre dónde van a vivir, con quién, cuánto tiempo,... un control extensivo a las conductas en el tiempo libre, en realidad tiempo de espera, sancionando severamente conductas que consideran inapropiadas.

Esta tensión constante de la dureza del trabajo, el sentirse menospreciados individualmente y la frialdad de la vida cotidiana barnizan de violencia simbólica y física la vida cotidiana de miles de personas trabajadoras migrantes en Holanda. Son situaciones que les afectan negativamente y al alargarse pueden producirles daños psicosociales. Ante esta situación de vulnerabilidad muchas veces abandonan el proyecto migratorio definitivamente o al menos en Holanda.

20. Ante esta situación multidimensional que integra la mayor parte de la problemática de la población extranjera precaria en Países Bajos observamos como una **colaboración estable con organizaciones civiles y sindicales holandesas podría ser clave en la mejora de muchos de los problemas descritos.**

A continuación, detallamos más esta oportunidad.

Como hemos constatado, en los últimos años ha habido un aumento significativo de emigración española entre la comunidad de trabajadores inmigrantes. Sin embargo, la red de asociaciones que en los Países Bajos representan los intereses de este colectivo, sea para el conjunto de la población trabajadora, sea para trabajadores inmigrantes específicos, apenas es aprovechado. Todas las organizaciones con las que nos hemos reunido o entrevistado coinciden en que tienen dificultad para llegar a los trabajadores inmigrantes y especialmente a la comunidad española por los pocos años que lleva instalada. No obstante, que hayan aumentado el volumen de quejas en la Embajada Española significa que los trabajadores inmigrantes españoles buscan un canal para denunciar sus situaciones, sólo que no conocen las organizaciones holandesas lo suficientemente como para tenerlas de referencia en la defensa de sus derechos. Intensificar la colaboración con las organizaciones que a continuación señalamos puede ser un punto de partida. Vemos, por ejemplo, que en la página web de la Embajada o en la página de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social no hay rastro de los servicios que estas organizaciones civiles ofrecen.

Durante el periodo de nuestra investigación hemos estado en estrecho contacto con el sindicato holandés FNV. Desde los inicios han estado abierto a cualquier colaboración para mejorar la suerte de la población española trabajadora en los Países Bajos. Es cierto que, por lo general, para recurrir a los servicios que ofrece se recomienda afiliarse, algo que entre la población inmigrante es difícil de estimular. No obstante, creemos que como representantes de los intereses del colectivo de trabajadores/as y por su posición sólida en el marco institucional holandés la colaboración con la FNV es una opción que merece ser explorada.

Otra organización es FairWork. Aunque su actividad principal se dirige a asistir a las víctimas de casos de explotación más severos, ofrece varios servicios para asistir a trabajadores/as en situaciones de vulnerabilidad. Dentro de la organización tienen una red de voluntariado que a través de correo electrónico o teléfono ayudan a trabajadores/as en su lengua materna, y desde hace poco han abierto una línea telefónica en español. En la página web de la organización han publicado un folleto en que señalan los derechos laborales en los Países Bajos.

El SNCU es una organización bipartita fundada por los sindicatos y las patronales cuya principal actividad es vigilar y controlar que todas las partes cumplan los convenios colectivos del sector de trabajo temporal. El año pasado se tradujo el sitio web al español. En él se puede encontrar un folleto informativo y consultar una de base de preguntas más frecuentes con respuestas. Además, a través de correo y una línea telefónica dan información sobre el convenio colectivo, y también atienden en horas especificadas en español.

En último lugar, está la Casa Migrante, una fundación que ya lleva décadas dirigiéndose a la inmigración hispanohablante. Fue fundada en 1961 tras constatar las dificultades que tenía en integrarse en la sociedad holandesa. Desde entonces la organización se ha expandido y hoy en día dispone de una amplia red de voluntariado hispanohablante para organizar servicios como asesoría jurídica, social y psicológica a inmigrantes.

Enfatizamos en la necesidad de colaboración con las mencionadas organizaciones u otras de similar relevancia y, como mínimo, incorporar los enlaces de sus sitios webs en las páginas institucionales oficiales para promover el conocimiento de los servicios que ofrecen.

BIBLIOGRAFÍA

ANDRIESEN, I. DAVEGOS, J. (2014). Tegenpolen. En: *Open grenzen, nieuwe uitdagingen. Arbeidsmigratie uit Midden en Oost-Europa*. Amsterdam: University Press.

Arendt, Annah (1996) *La nature du totalitarisme*. Paris: Payot.

BERNTSEN, L., & LILLIE, N. (2016). Hyper-mobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 171-187.

BERNTSEN, L. (2015). Stepping up to strike: a union mobilization case study of Polish migrant workers in the Netherlands. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 21(4), 399-412.

Briales, A. (2016): *El tiempo superfluo Una sociología crítica del desempleo El caso de España (2007-2013)*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

BOONSTRA, K. (2016). De invloed van het sociaal akkoord op de Nederlandse wetgeving. En: Keune, M. (Ed.). *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*. Amsterdam: University Press.

Boyer, R. y Freyssenet, M. (2003) *Los modelos productivos*, Editorial Fundamentos, Madrid.

DE BEER, P. AND KEUNE, M. (2017). Dutch unions in a time of crisis. In: Lehndorff, S., Dribbusch, H. andnSchulten, T. (eds.). *Rough waters: European trade unions in a time of crisis*. Brussels: ETUI.

Degryse, C; Jepsen, M y Pochet, P (2013). *The Euro Crisis and its impact on national and European social policies*. Bruselas: European Trade Unions Institute. Recuperado de: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/The-Euro-crisis-and-its-impact-on-national-and-European-social-policies>

Dejours, C..(2009) *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Modus Laborandi, Madrid.

ENTZINGER, H. B. (1975). Nederland immigratieland?. *Beleid en Maatschappij*, 2(12), 326-336.

GIJSBERTS, M. I. L., LUBBERS, M., FLEISCHMANN, F., MALIEPAARD, M. I., AND SCHMEETS, H. (2016). *Nieuwe Spaanse Migranten in Nederland*. Den Haag: SCP.

González Begega, S. y Luque, D. (2015). Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el Sur de Europa: Los casos de España y Portugal. *Revista Internacional de Sociología (RIS)*, nº 73 (2), pp. 1-13.

Guillén, A. M.; González-Begega, S. y Luque, D. (2016). Austeridad y ajustes sociales en el Sur de Europa. La fragmentación del modelo de bienestar Mediterráneo. *Revista Española de Sociología (RES)*, vol. 23 (2), pp. 261-272.

Hirshmann, A., (1970): *Exit, voice, and loyalty;: Responses to decline in firms, organizations, and states*.

Ibáñez, R. y López, P. (2013). La crisis financiera en España: el papel de la semiperiferia europea en el proceso global de acumulación de capital. *Investigación y marketing*, nº119, pp. 12-23.

JONES, K. (2014, December). 'It was a Whirlwind. A lot of people made a lot of money': The role of agencies in facilitating migration from Poland into the UK between 2004 and 2008. *Central and Eastern European Migration Review*, 3(2), 105–125.

KREMER, M. (2013). *Vreemden in de verzorgingsstaat: Hoe arbeidsmigratie en sociale zekerheid te combineren*, Den Haag: Boom Lemma.

Laparra, M. y Pérez, B. (coords) (2012). *Crisis y fractura social en Europa. Causas y efectos en España*. Barcelona: Colección Estudios Sociales nº35. Obra Social "La Caixa".

Laval, C. y Dardot, P. (2013): *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Gedisa, Madrid.

Moreno Pestaña, J.L. (2016): *La cara oscura del capital erótico. Capitalización del cuerpo y trastornos alimentarios*. Akal, Madrid.

McGAURAN, K., HAAN, E. DE, SCHEELE, F., & WINSEMIUS, F. (2016). *Profiting from dependency: Working conditions of Polish migrant workers in the Netherlands and the role of recruitment agencies*. Amsterdam: FairWork and SOMO.

Negri, A.: (1980): *Del obrero masa al obrero social*, Anagrama, Madrid.

STROCKMIJER, A., De Beer, P. Davegos, J. (2017). Mobiliteit binnen de perken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, (33), 4, 384-389.

SNEL, E., ENGBERSEN, G., ILIES, M., VAN DER MEIJ, R., & HAMBERG, J. (2011). *De schaduwzijden van de nieuwe arbeidsmigratie. Dakloosheid en overlast van Midden- en Oost-Europese arbeidsmigranten in Den Haag*. Rotterdam: EUR.

VAN OSTAIJEN, M., SCHOLTEN, P., & SNEL, E. (2015). Tussen mobiliteit en integratie: De multi-level governance van 'EU-arbeidsmigratie'. En: *Open grenzen, nieuwe uitdagingen. Arbeidsmigratie uit Midden en Oost-Europa*. Amsterdam: University Press.

VAN GESTEL, B., VAN STRAALLEN, E.K., VERHOEVEN, M.A., & KOUWENBERG, R.F.D. (2013). Overlast, lokaal beleid en arbeidsmigranten uit Midden- en Oost-Europa. Resultaten uit een kwalitatief onderzoek. The Hague: WODC.

VAN DER HEIJDEN, P. G. M., CRUYFF, M., & VAN GILS, G. (2013). *Aantallen geregistreeerde en niet geregistreeerde burgers uit MOE-landen die in Nederland verblijven, Rapportage schattingen 2009 en 2010*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

PEDREÑO CÁNOVAS, A.; HERNÁNDEZ PEDREÑO, M. (coord.) (2005): *La condición de inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia*. Murcia: Universidad de Murcia.

PENNINX, R. (2018), 'Old Wine in New Bottles? Comparing the Post-War Guest Worker Migration and the Post 1989 Migration from CEE-Countries to EU-Member Countries'. In: P. Scholten & M. van Ostaijen (eds), *Between Mobility and Migration*. Springer Open: Cham: 77-97.

ROOSBLAD, J., & BERNTSEN, L. (2017). The Netherlands: Finding common ground in an increasingly fragmented workforce. *Trade Unions and Migrant Workers. New Context and Challenges in Europe*, 178-199.

ROOSBLAD J (2013) Trade unions and the representation of migrant and ethnic minority workers: challenges in deteriorating industrial relations. In: Van Heelsum A and Garces-Mascareñas B (eds) Filling in Penninx's Heuristic Model. Amsterdam: Amsterdam University Press, 35-49.

REEGER, U. (2018). Consequences of Intra-European Movement for CEE Migrants in European Urban Regions. In: P. Scholten & M. van Ostaijen (eds), *Between Mobility and Migration*. Springer Open: Cham: 45-62.

Sierra Álvarez, J. (1990) *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*. Siglo XXI de España Editores.

WEBBINK, E. (2017). *De uitzendbranche in Nederland sinds 2005*. Den Haag: Centraal Bureau voor Statistiek.

Weber, M. (1990) "La situación de los trabajadores Agrícolas en la Alemania del Este del Elba. Visión General (1892)", *Reis*, 49/90, 233-255.

Willis, P.: (1988): *Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de la clase obrera consiguen trabajos de clase obrera*, Akal, Madrid.