

Bienvenidos al norte: explotación de la nueva emigración española en el corazón logístico de Europa. Nota de investigación

Colectivo Arosa Sun¹

Recibido: 29/10/2020; Aceptado: 15/12/2020

Tras dos años de investigación sobre el terreno, llevada a cabo por un equipo de 8 personas, entre investigadores y técnicos, hombres y mujeres miembros de Andaira, hemos tratado de recomponer una fotografía completa del sistema de explotación de los nuevos trabajadores emigrantes del sur de Europa en países del Norte y en un sector muy representativo, como es la actividad logística que hay detrás de los sistemas de venta *on line* de bienes de consumo masivo en la región circundante al puerto de Róterdam, la mayor puerta de entrada de mercancías a Europa. Este sistema se apoya en 4 pilares: 1. Las condiciones de producción de esta mano de obra en el sur; las políticas migratorias; el sistema de reclutamiento. 2. La deslocalización del capital industrial de fabricación de esos bienes de consumo en los últimos 20 años desde los países del sur Europeo a países emergentes; la globalización de los mercados, la ampliación y mejora de infraestructuras y vías y sistemas de transporte marítimo. 3. Las transformaciones en la regulación de los mercados de trabajo europeos y nacionales, dirigidas a habilitar nuevas figuras laborales y empresariales que den cobertura al uso ultra-flexible de mano de obra.

4. El cuarto pilar es el sistema de organización del trabajo: la división del trabajo y la gestión de recursos humanos en los almacenes de logística. Este es el dispositivo que consigue, junto a los tres factores anteriores, el tipo de sujeto frágil que, desde un camping en Turnhout, Bélgica, acudirá a trabajar en tareas de *picking* un sábado a las 9 de la mañana a cualquier empresa o almacén de logística del Ranstad holandés, en un radio de 70 km, levantándose a las 5, y habiendo sido avisado el día anterior, a las 10 de la noche. Es un caso real relatado por Walter, joven de 21 años con un contrato de Cero horas en la agencia de empleo T&S, que suele trabajar como picker en los almacenes logísticos que estudiamos: los warehouses de Bol.com en Waalwijk, Países Bajos. Principal plataforma de E-commerce para Países Bajos, Bélgica y noroeste de Alemania.

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

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

ISABEL gestiona globalmente los recursos humanos de todo este conglomerado empresarial para producir dicha disponibilidad, integrando en su algoritmo variables como la productividad de cada operador u operadora; las cualificaciones; las condiciones contractuales de cada empleado; el número de flexworkers disponible y las horas semanales

¹ Pablo López Calle (Universidad Complutense de Madrid); José Ángel Calderón (Universidad de Lille); Antonio J. Ramírez Melgarejo (Universidad de Murcia); Fernando Sabin Galán (Andaira); Sander Junte (Andaira-Universidad Complutense de Madrid); Andrés Pedreño Cánovas (Universidad de Murcia)

El *Arosa Sun* fue un trasatlántico de la compañía Arosa Line que hizo la ruta Europa-Canadá en los años 50 y que en los años 60 fue atracado en el puerto de Ljmuiden (Amsterdam) para servir de residencia obrera a cientos de trabajadores inmigrantes españoles de los altos hornos de Hoogovens. La última versión del informe, publicado en noviembre de 2020 en el n° 105 de la Colección de Estudios de la Fundación Primero de Mayo, se puede descargar en:
https://www.researchgate.net/publication/347255532_BIENVENIDOS_AL_NORTE_EXPLORACION_DE_LA_NUEVA_EMIGRACION_ESPANOLA_EN_EL_CORAZON_LOGISTICO_DE_EUROPA

que lleva trabajadas cada uno. Y con esa información reparte premios y castigos, decide despidos y o envía avisos, incentiva los *warnings* disciplinarios en los campings, condiciona la movilización de los trabajadores en diferentes lugares residenciales, etc.. Este algoritmo mantiene un calculado equilibrio entre la recompensa por el mérito, que incentiva al trabajo y mantiene el vínculo con la organización, y la incertidumbre, que mina los recursos de poder para rechazar o seleccionar ofertas de horas. Articula también de forma óptima, ajustada, el salario mínimo (esto es, las horas de trabajo) que debe alcanzar cada persona trabajadora para hacer frente a sus necesidades, con el salario máximo que puede obtener cada uno para mantener su motivación hacia el trabajo.

El éxito de este sistema -la citada disponibilidad puntual de fuerza de trabajo en tiempo real-, se basa en definitiva, en la producción de incertidumbre; administrando dosis de sufrimiento que moldean la vulnerabilidad del trabajador flex. El factor esencial y principal que lo permite es sabemos, que el algoritmo genera un overbooking consciente de trabajadores en los campings: pues obliga a las agencias de empleo a disponer de una cantidad de empleados con contratos de cero horas superior al trabajo efectivo que espera utilizar.

Por su parte, los proyectos que construyen los y las emigrantes tratando de mantener el ánimo, se apoyan en hitos a corto plazo y relativamente asequibles. Siendo conscientes de que estos logros son inciertos porque en cualquier momento pueden ser despedidos/as y/o desalojados/as. Esta es una estrategia mental y materialmente recurrente que discursivamente circula en las entrevistas, grupos de discusión y foros de internet que hemos analizado: la construcción de un modelo de ascenso laboral y mejora material que sirva para aguantar la situación, proponiendo una serie de pequeños logros a alcanzar poco a poco: empezar consiguiendo horas como flex para integrarse en un equipo –que tiene jornada fija-; hacer buenos ratios; acumular skills; lograr pasar de los campings a una casa compartida; empadronarse; mejorar el contrato de agencia o pasar a agencias con mejor calificación; aprender holandés; contratarse directamente por las clientes, etc. El problema aquí es que el contexto social y productivo es el menos indicado para aplicar unos criterios de racionalidad meritocrática, pues la que opera es aquella irracionalidad calculada que identificábamos como principio de decisión del algoritmo: producir disponibilidad limitando los recursos de poder del *flexworker* basados, precisamente, en la acumulación de mérito y capacidad.

Conocemos muchas trayectorias que se truncan sin una razón aparente, como la de Natalia, que tuvo que volverse a España después de ser despedida como coordinadora de agencia y empezar de nuevo como *flex* viajando con otra reclutadora. Walter, citado más arriba, fue despedido y tuvo que volver unos meses a España, la misma semana que llegaba su madre a vivir y a trabajar con él, a causa de la acumulación de tres *warnings* –el último de ellos por tener la habitación del bungalow desordenada en una inspección de la seguridad de la empresa de *housing*-. El caso de Jorge, el más antiguo de nuestros entrevistados, con un piso propio en alquiler, que consiguió empadronarse y ser directamente contratado por Ingram Micro, fue él el que decidió volverse a los dos años y medio por haber visto estancada *sine die* su capacidad de progresión en la empresa por desavenencias con su jefa de equipo, polaca. La mayor parte de las veces estas rupturas de itinerario se representan como golpes de mala suerte por parte los afectados, pues, aunque hay una borrosa conciencia de que el modelo opera con grandes dosis de arbitrariedad, es ciertamente difícil asumir psíquica y emocionalmente la imposibilidad de seguir patrones de comportamiento que identifiquen metas e hitos a conseguir en el corto plazo. Y así se consigue disponer de una fuerza de trabajo en espera y plenamente disponible.

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

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 elementos determinante a la hora de comprender los hábitos de vida y consumo que adopta la población emigrada. De modo que las estrategias pasan por minimizar los gastos vinculados al ocio y 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

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

De modo que este tiempo de espera es un tiempo vacío: desde el punto de vista de las y los trabajadores, pues lógicamente esta disponibilidad plena es resultado de la imprevisibilidad (las empresas pueden llamar una hora antes de fichar; la duración de las jornadas de trabajo puede conocer variaciones) y de pérdida de control sobre la vida cotidiana. El tiempo sin trabajo no puede ser utilizado pero cobra utilidad cuando suena el teléfono. Es un tiempo de

no-trabajo plenamente orientado al trabajo. Se da así una paradoja muy contemporánea: cuanto menos tiempo efectivo de ocupación tienen los trabajadores menos tiempo creen tener para ellos.

Todo este esfuerzo material, subjetivo y emocional, realizado por las y los trabajadores en el tiempo de no trabajo, es valorizado en el momento en el que se concreta la relación laboral; cada hora que los trabajadores consiguen pasar en los almacenes. Se puede entender que las horas de trabajo están relativamente bien remuneradas (entre 9 y 11 euros para los puestos de trabajo más simples y para las categorías más subalternas: *packing, picking* y *putting-away*). Cada *item* recolectado en los pasillos de Bol.com condensa, absorbe, subsume el esfuerzo del proyecto migratorio y las horas de espera en la habitación del bungalow. No es extraña pues la velocidad y los ritmos de trabajo que se alcanzan en esos relativamente cortos períodos de ocupación efectiva. Walter y su madre (Rosa, de 51 años) llevan un reloj que mide constantes vitales y la actividad física y compiten al final de la jornada por ver quién ha gastado más energía; quién ha recorrido más kilómetros con el trolley. Ambos comparten una cama de matrimonio en una habitación de un bungalow turístico de tres habitaciones junto a una pareja de ucranianos y un portugués en un Camping a las afueras de Turnhout.

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