

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Estudios

100 • MAYO 2017



**'TRABAJAR EN HOLANDA':
EL CALVARIO DE LOS TRABAJADORES
MIGRANTES ESPAÑOLES EXPULSADOS
POR EL PARO O EL INFRAEMPLEO**

**'TRABAJAR EN HOLANDA': EL CALVARIO DE LOS TRABAJADORES
MIGRANTES ESPAÑOLES EXPULSADOS POR EL PARO O EL INFRAEMPLEO**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN ESTUDIOS, NÚM: 100
ISSN: 1989-4732

© Madrid, Mayo 2017

*Fotografía de cubierta: barracones en los que se alojan trabajadores
españoles en Holanda. Pablo López Calle, 2017.*

**'TRABAJAR EN HOLANDA':
EL CALVARIO DE LOS TRABAJADORES
MIGRANTES ESPAÑOLES EXPULSADOS
POR EL PARO O EL INFRAEMPLEO**

PABLO LÓPEZ CALLE
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

INDICE

– Introducción.....	4
– ¿Cuántos son, donde van y qué perfiles tienen los trabajadores migrantes españoles? ...	5
– La emigración española hacia Holanda	7
– La emigración española por ETTs en tareas de logística	9
– El sistema	12
- Las condiciones de vida y trabajo: relaciones salariales encubiertas y sobreexplotación...	16
– P: Y qué hacéis en el camping cuando no trabajáis? R: Esperar a que nos llamen (G1)	20
– Conclusiones abiertas	22

Introducción

R-Yo estaba en Fuerteventura trabajando, me apunté a través del Corner Job este del móvil, y me llegó la oferta y dije pues les voy a llamar porque nunca se sabe dónde está la oportunidad, porque a mí como no me da miedo viajar ni... y no tengo problema ninguno.

Un martes les escribí y esa noche me respondieron que al día siguiente me hacían la entrevista por teléfono Al día siguiente me hicieron la entrevista por teléfono y me dijeron: ‘Antes del lunes tienes que estar aquí’ y dije ‘Pero es que antes del lunes sólo puedo ir mañana’. Tuve que meter todas mis cosas en Fuerteventura en la maleta, ir a Gran Canaria dejar las cosas y marcharme. Sin pensar. Y cuando llegué aquí me recogieron en el aeropuerto, me metieron en una casa y me dijeron ‘Una de estas camas es para ti, pero no sé cuál’ (G3).

En las oficinas y canales de información del Servicio Estatal Público de Empleo Español (SEPE), así como en muchos centros de empleo autonómicos y municipales, es ya frecuente animar y ayudar abiertamente a los desempleados españoles a buscar trabajo en el extranjero (sí, el Estado ofrece como “salida” laboral la salida del Estado).

Y lo cierto es que muchos parados españoles deciden “aprovechar” el privilegio de “la libre circulación de trabajadores en el marco del Espacio Económico Europeo”, que es como se publicita en medios oficiales esta opción por la emigración, para tratar de salir de su situación¹. A nivel europeo incluso existe una red de cooperación entre todos los Servicios de Empleo de los distintos países, el espacio EURES, para facilitar la movilidad laboral entre los mismos. Es decir, las ofertas de empleo se publicitan a nivel comunitario en todos los centros oficiales de empleo conformando, en estos casos, un mercado común de trabajo. De hecho, son varias las multinacionales de Trabajo Temporal, algunas integradas en la propia red EURES, que se dedican a publicitar, seleccionar personal y gestionar el traslado de estos emigrantes laborales. En el caso Holandés, que es el que nosotros vamos a estudiar², son empresas como PRAN, 100PRO, T&S Flexwerk, Ranstad, Manpower, OTTO, etcétera.

De tal forma que en regiones o localidades con altos índices de desempleo este tipo empleos conforman una parte importante de las ofertas disponibles. Eso es lo que sucede, por ejemplo, en zonas de las grandes periferias metropolitanas de pasado industrial y posteriormente terciarizadas. Zonas que han sufrido de forma particularmente intensa el impacto de la gran recesión económica de 2007. Tal es el caso del llamado Corredor del Henares.

En uno de los municipios del citado corredor, Coslada, estamos realizando una investigación sobre las condiciones de vida y trabajo de los jóvenes desempleados de sectores altamente afectados por la crisis económica. Sectores que crecieron como la espuma en los años del “milagro económico español”, como el caso de la logística y el transporte. En nuestra investigación hemos observado que la posibilidad de emigrar se plantea frecuentemente como una oportunidad electiva más para los parados por parte de los servicios sociales y de empleo de las diferentes administraciones. Una oportunidad que se suma al autoempleo y a las escasas

Una versión preliminar de este estudio se presentó en el seminario organizado por la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO y el Centro de Documentación de las Migraciones (CDM) de la Fundación 1º de Mayo, en Madrid el 29 de marzo de 2017.

¹ http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_europa.html

² http://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/encontrar_empleo_europa/paises/holanda/empleo_holanda.html

y precarias ofertas de empleo locales-. De modo que actuaba también como un factor de presión sobre los parados a la hora de justificar su situación de “desempleados involuntarios” para, por ejemplo, percibir diferentes subsidios o ayudas sociales. Y este es, fundamentalmente, el motivo por el que iniciamos, hace sólo tres meses, esta investigación sobre las condiciones de trabajo de los nuevos emigrantes laborales españoles Europa central³. Presentamos aquí algunos avances⁴, teniendo en cuenta que se trata sólo del comienzo de un proyecto de investigación internacional a medio plazo.

¿Cuántos son, dónde van y qué perfiles tienen los trabajadores migrantes españoles?

El saldo migratorio español ha pasado a ser negativo desde el año 2012. Salen más personas de las que entran: desde el pico positivo más alto, en 2007, cuando el saldo llegó a ser de 700.000 personas (entraron 900.000 y salieron 200.000 personas), hasta el momento actual (datos de Eurostat de 2014-15) en el que entran 250.000 y salen 450.000 personas al año. De hecho la población extranjera residente en España bajó del 12% al 9% entre 2011 y 2014.

No obstante, es difícil cuantificar la salida de personas de España por motivos laborales tras la crisis. Muchos de los que se marchan no se inscriben en los registros consulares. Otros, que sí aparecen como nuevos residentes en el extranjero, son en realidad nacidos en el exterior – especialmente en Latinoamérica- que han adquirido la nacionalidad española. Lo que es cierto es que la población activa ha decrecido nada menos que en 750.000 personas en sólo cuatro años, desde que alcanzara su máximo histórico en el tercer trimestre de 2012. Ello no se debe al aumento de la inactividad, dado que la tasa de actividad se ha mantenido constante, en torno al 59-60% desde 2007. Es decir, entre inmigrantes retornados y nuevos emigrantes ha habido un éxodo masivo de población al extranjero que explicaría la mitad de la caída del desempleo en esos años (del 25% al 19%). De forma que sólo hay 840.000 ocupados más, pasando de 17.668.000 en 2012 a 18.508.000 en 2016. Sin embargo, hay 1.586.000 parados menos, pasando de 5.824.000 a 4.238.000 en esos cuatro años.

Estos datos concuerdan con las tendencias detectadas por los registros del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero, que en enero de 2017 sumaba 2,4 millones, un millón más de los que había en 2009. De ellos, un 60% reside en América y un 33% en Europa. De estos 776.000 residentes en Europa, más de la mitad nacieron en España, mientras que en el caso de América sólo lo hicieron un 22%. Es decir, el grupo de residentes en América parece que se trata mayoritariamente de inmigrantes retornados que han adquirido la nacionalidad española y nacidos fuera que igualmente han accedido a ella a partir de la llamada Ley de

³ El estudio de caso sobre *La precarización del mercado de trabajo en Coslada* ha sido realizado por Andrés Alas, Julio Antonio Fernández y Pablo López Calle. Se desarrolla dentro del proyecto del Plan Nacional de Investigación: *Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2016)*. CSO2013-43666-R, codirigido por Juan José Castillo y Pablo López Calle.

⁴ En esta primera fase han colaborado directamente Anne Bory, Cécile Vignal y José Calderón (Université Lille I); Antonio Ramírez (Universidad de Murcia) y Pablo López Calle (Universidad Complutense de Madrid). Agradecemos igualmente la colaboración de distintos colegas holandeses y franceses por el envío de información y documentación (Sylvain Laurens, Lucie Tourette, Nicolas Jounin, Sébastien Chauvin, David Gaborieau, Jan Cremers, Lisa Bernsten, Gonca Akyar) y especialmente a los trabajadores entrevistados, por su disposición en condiciones muy difíciles y por el riesgo que han asumido al colaborar en esta investigación, dada su situación de extrema vulnerabilidad. Hemos procurado en todo lo posible proteger su anonimato evitando su identificación y las empresas concretas que hemos estudiado. Agradecemos, por último, el apoyo recibido desde la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO para la difusión de los resultados y el compromiso para iniciar acciones de apoyo y defensa de estos trabajadores.

Memoria Histórica de diciembre de 2007. Mientras, los que marchan a Europa serían mayoritariamente nuevos emigrantes españoles. De ellos, según datos de la OCDE del año 2014, la mayoría habrían marchado, por este orden, a Inglaterra, Francia, Alemania, Suiza, Bélgica y Holanda. Quizás en torno a los 350.000.

Existen múltiples perfiles de emigrantes laborales a Europa nacidos en España en cuanto al canal de emigración escogido. Pueden ser estudiantes que terminan sus estudios en el extranjero y se quedan allí; pueden ser emigrantes que viajan al país de destino vía contactos y redes personales o profesionales; puede tratarse directamente de “trabajadores desplazados” de empresas españolas; o bien, como en nuestro caso, pueden ser “trabajadores reclutados” en España por empresas de trabajo temporal de los países de destino.

En cuanto al perfil “cualificacional”, encontramos dos tipos principales. En unos casos se trata de personas con un bajo grado de cualificación que emigran estacionalmente para realizar tareas de bajo valor añadido en la agricultura o los servicios. Pero en otros casos, y esto es lo más novedoso, se trata de personas relativamente cualificadas, de edades comprendidas entre los 25 y los 45 años, y especialmente con buen nivel de inglés. Tienen formación superior o bien experiencia profesional. No obstante, dentro de este grupo hay trabajadores que se contratan en nichos de empleo relativamente especializados (en el campo de la salud, por ejemplo, o en determinados trabajos técnicos de mantenimiento o la manufactura). Otros, la mayoría, lo hacen en trabajos manuales y con empleos precarios.

En el caso de los primeros tenemos noticias de que los que llegan vía estas empresas de trabajo temporal no alcanzan a disfrutar de condiciones de trabajo acordes con la relativa alta cualificación de los puestos que ocupan. El estudio de Alba y Fernández Asperilla (2015: 17 y ss.) recoge un conjunto de casos, especialmente en Alemania e Inglaterra, que hacen pensar que muchos de ellos sufren un trato degradante:

En junio de 2014 un grupo de enfermeros españoles que trabajaban en Alemania a través del programa Work & Travel Europe denunciaban jornadas laborales ilegales de 12 horas durante 7 días a la semana. También se quejaban de que sus salarios eran más bajos que los de sus colegas alemanes. Además les obligaban a realizar tareas ajenas a su profesión, como limpiar, preparar comida a los pacientes, etcétera (elpais.com, 29-VI-2014; eldiario.es, 9-VI-2014).

Y continúa el texto:

En septiembre de 2013 un grupo de 128 españoles de entre 18 y 35 años y con diversos perfiles de cualificación viajaron a Erfurt con un programa de formación dual que incluía un empleo y el aprendizaje del alemán. Para dicho aprendizaje tuvieron que adelantar 150 euros que, a priori, no debían desembolsar. El viaje se organizó mediante la intervención de mediadores privados de Alemania y España, además de con la participación de la Junta de Castilla La Mancha. Al llegar a la ciudad alemana las empresas contratantes o bien no existían o bien no querían hacerse cargo de la formación [...] Desde CCOO nos pusimos en contacto con los trabajadores, éstos expresaban su fatiga y frustración ante una situación que llevaban arrastrando y sobre la cual no estaban viendo soluciones efectivas. La casuística de los mismos era muy diversa puesto que presentaban perfiles muy distintos no sólo a nivel formativo sino también respecto a los compromisos adquiridos, algunos llevaban contratos de trabajo firmados con un reparto específico de formación y actividad

*laboral, otros sólo llevaban el compromiso de contratación laboral y otros ni siquiera eso*⁵.

El *diario.es* en una noticia titulada “La pesadilla de los jóvenes que soñaron con Alemania”, de 6-XI-2012, relataba igualmente los abusos sufridos por distintos jóvenes españoles en Berlín. Así se daba cuenta, por ejemplo, de la experiencia de enfermeras residiendo en “pisos patera” o de trabajos de arquitecto en los que los españoles, contratados en prácticas pero haciendo tareas de arquitecto profesional, cobran sólo trescientos euros mensuales⁶.

Cuando se trata directamente de actividades de bajo valor añadido estas condiciones de explotación parecen intensificarse. Por ejemplo, el documental *Esclavos de Amazon*, realizado en 2013 por la productora alemana HR, muestra de forma muy realista la dramática situación de varios españoles emigrados a Alemania para trabajar en los centros logísticos de este gigante americano de la venta online⁷.

La emigración española hacia Holanda:

En el caso de la emigración a los Países Bajos a través de empresas de trabajo temporal que reclutan en España, el número de denuncias también ha ido en aumento en los últimos años. Así, por ejemplo, una noticia del 9-2-2016 de *El País*, titulada “Desde España a Holanda para un trabajo temporal con sorpresa”, relataba el caso de varios jóvenes que “denunciaban las condiciones de una empresa holandesa que se publicita en el Servicio Público de Empleo”.

Asimismo, en diversos foros de Internet, dedicados a compartir experiencias migratorias, también se repiten numerosos relatos de vivencias desagradables sobre las prácticas de estas empresas de trabajo temporal. En la web de *Marea Granate*, la entrada “Estafa laboral en Holanda”, de 23-XI-2016, cuenta la experiencia de una joven barcelonesa reclutada a través de la empresa Temporales Holanda Recruitment SL⁸, para trabajar en una empresa agroindustrial dedicada al cultivo de plantas. Se trata de grandes superficies de invernaderos en regiones como Naaldwijk, en las que el trabajo se realiza en condiciones muy parecidas a las que han estado sufriendo durante las últimas décadas los inmigrantes subsaharianos y sudamericanos en el sector agroindustrial de zonas de Murcia y Almería. Esta mujer fue contratada por la ETT holandesa *OTTO Work Force*⁹ y relata la desagradable diferencia entre las condiciones prometidas en origen y las que realmente se encontró al llegar al destino. Por ejemplo, entre la información que aporta, cuenta situaciones que luego hemos observado con mucha frecuencia. Es el caso de las “nóminas negativas”; es decir, muchos trabajadores que deben pagar el viaje, la residencia y el seguro médico a las ETTs que les contratan, si no

⁵ ALBA, Susana y FERNÁNDEZ ASPERILLA, Ana: *Nueva emigración exterior y cuestión laboral*. Estudio nº 91. Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2015, p. 17.

⁶ Casos como estos se vienen recogiendo esporádicamente en diferentes medios: “Las falsas o engañosas ofertas de trabajo en el extranjero se disparan”, *La Vanguardia*, 26-10-2013 (<http://www.lavanguardia.com/economia/20131026/54391676121/falsas-ofertas-trabajo-espanoles-extranjero.html>), «Denuncian por estafa a una agencia inglesa de colocación para españoles», *El Mundo*, 3-XII-2014. <http://www.elmundo.es/espana/2014/12/03/547e2cdc22601db7268b4574.html> (En el interior de esta noticia se enlaza el portal web abierto por los afectados: <http://estafatrabajouk.es/>)

⁷ Véase <https://www.youtube.com/watch?v=hnaSA29H2PU>

⁸ <http://www.temporales.es/>

⁹ Algunas prácticas de esta empresa están descritas en la página del sindicato polaco anarquista ZSP: <http://otto.zsp.net.pl/category/espanol/>

logran trabajar las suficientes horas semanales, incurren en deudas con estas empresas¹⁰ Esto es así en la medida en que el salario medio que se paga en este tipo de empleos ronda los 8-9 euros netos la hora. Mientras tanto, el coste del alojamiento que les cobran las ETTS asciende a 400 euros al mes, además de cinco euros diarios de transporte hasta el centro de trabajo y 100 euros mensuales de seguro médico. En ese mismo hilo abierto en Marea Granate otros emigrantes relatan experiencias muy parecidas en el sector de la alimentación.

En *El Periódico* escribía en *cartas al director*, el 26-I-2016, otra denunciante: “Fui a trabajar a Holanda a través de una ETT y me siento estafada”. A esta joven le acompañaron 16 personas más en su aventura holandesa a principios de 2016 para trabajar en el *picking* y *packing* de los grandes nodos logísticos del estuario del Rin. Fueron hacinadas en una vivienda con espacio para ocho personas pendiente de demolición, con un contrato de “cero horas” renovable cada semana. También se señala en este testimonio el caso de las “nóminas negativas”, pues los contratos de cero horas sin garantías suponen que no hay ningún compromiso por parte de la empresa de darles “horas de trabajo”. Sin embargo, las empresas cobran a los trabajadores los citados 400 euros por cama. En definitiva, todas estas experiencias son parecidas porque lo que las determina no son las diferentes condiciones de la oferta en cada lugar, sino las situaciones de necesidad de la demanda, que homogeneizan las condiciones de trabajo por la propia competencia entre los trabajadores para acceder a esos empleos¹¹.

El fenómeno migratorio en los Países Bajos ha alcanzado en los últimos años la suficiente envergadura como para convertirse en un asunto de debate público en el país: “Immigrants to push Netherlands population over 17 millions”. Esta noticia del 12-I-2016, en el *Netherlands Times*, informaba de que sólo en 2016 habían llegado al país 203.000 inmigrantes y el año anterior 180.000. Con ello, se situaba la población en 17.000 millones de habitantes. Algunos de los recién llegados eran refugiados, pero el grueso eran emigrantes laborales. En 2017 la población creció en otros 100.000 habitantes. De manera que en diez años había aumentado en casi un millón de personas. El 3 de enero de 2016 una noticia de *eleconomista.es* titulada “Holanda es el país del mundo que más trabajadores está contratando”, hacía referencia a los resultados de un informe de *Global Snapshot*. En él se afirmaba que Holanda tenía la tasa más alta de creación de empleo (nuevas contrataciones en función del número de empresas de cada país) del mundo en 2015.

Un componente muy importante de ese grupo de inmigrantes lo constituyen españoles. Las tendencias de evolución que marcan los datos anuales del Instituto de Estadística Holandés

¹⁰ “Las 'nóminas negativas', el mayor peligro de quienes buscan en Holanda una salida laboral”, *eleconomista.es*, 23-II-2106. Este periódico se hacía eco precisamente de varios casos de trabajadores emigrantes españoles reclutados en España a través de ETTs en los que se describe a la perfección la realidad que hemos encontrado en nuestras visitas al terreno. Se trata, especialmente, de este sistema de nóminas negativas que implica que muchos trabajadores entren en una deuda permanente con sus contratados. De este modo se generan situaciones de vulnerabilidad y dependencia muy fuertes.

¹¹ El caso extremo de estas situaciones es la “explotación consentida” generada por los llamados trabajos “no-dependientes”. Este es, por ejemplo, el caso del trabajo autónomo de los camioneros españoles que pasan varios meses durmiendo en las cabinas de sus camiones en las zonas logísticas de Centroeuropa (LÓPEZ CALLE, Pablo: “L'auto-exploitation au volant. Camionneurs de longue distance en Espagne”, *La Nouvelle Revue du Travail*. 2016, nº 8). También podemos citar, incluso, el caso del trabajo voluntario y la llamada economía social. Por ejemplo, las redes de intercambio no lucrativo basadas en el Trabajo por Mantenimiento (alojamiento y comida) de plataformas como *Workaway*, u otras organizaciones análogas de voluntariado. Se trata de casos que pueden llegar a convertirse en auténticos sistemas de explotación para-laborales, muy rentables para los “empleadores”. Así se muestra en un lúcido relato de una joven española “atrapada” en la granja de una familia holandesa bajo este sistema; véase <http://mareagranate.org/2017/02/identidad-precaria/>

(Central Bureau voor de statistiek statline), a pesar de recoger sólo una parte de los emigrados, son un indicador del fuerte incremento de la colonia española en el país en estos años. Si en 2007 se contabilizaban 16.468 españoles registrados, en 2016 habían aumentado a 26.773; es decir, la población de españoles creció un 63% en diez años. De forma que actualmente es el 7º colectivo de inmigrantes registrados más importante. Los primeros, en número, son los polacos (que pasaron de ser sólo 19.645 a 110.860 entre 2007 y 2016, un 464% más); después, los turcos (75.423, aunque ha decrecido su número en estos años); luego, los alemanes, ingleses, belgas e italianos. No obstante, de entre las siete poblaciones más numerosas, los españoles ocupan el segundo lugar en cuanto a ritmo de crecimiento. En general, el resto de países del sur de la semiperiferia europea, han seguido un patrón parecido. Así, la población italiana en esos años pasó de 18.627 a 29.492; la griega, de 6.627 a 14.058 y la portuguesa de 12.234 a 19.384. También ha cambiado la composición por edades, pues se ha rejuvenecido notablemente la edad media de los emigrados (de los cuarenta a los treinta años en el caso de los españoles).

Así pues, la publicación de un informe del Instituto Holandés para la Investigación Social (SCP) específicamente titulado *New Spanish migrants in the Netherlands*¹², indica también que se ha convertido en un fenómeno social significativo. En concreto el informe habla de que hay actualmente (2016), aproximadamente 40.000 españoles registrados como residentes (comparados con los 28.000 que había en 1996).

La migración española por ETT en tareas de logística

Realmente es difícil sintetizar en unas líneas el conjunto de problemas estructurales y personales que confluyen en nuestro caso de estudio: trabajadores españoles emigrados a los Países Bajos, reclutados en origen por grandes empresas de Trabajo Temporal, para desempeñar puestos de baja cualificación en los sectores de la logística (aunque también pueden hacerlo en la alimentación o la agroindustria). Este caso podría ser tomado como un analizador, un revelador, o un crisol, de dinámicas económicas y sociales de largo y corto plazo, vinculadas al papel que han tenido los países de la semiperiferia europea en el modelo de desarrollo comunitario de los últimos treinta años (y al nuevo papel que se les está asignando tras la recesión económica de 2007). Igualmente puede tomarse como un analizador de los efectos sobre las nuevas generaciones del proceso de precarización del mercado de trabajo en estos países, tanto en términos objetivos como subjetivos. Proceso que, en parte también, han sido impuestos por las instituciones europeas, desde el lanzamiento del programa de competitividad y empleo plasmado en el famoso *Libro Blanco* de Delors, en 1993, hasta, por supuesto, los continuos mandatos de la *Troika* en la actualidad exigiendo a estos países distintas reformas estructurales laborales y productivas a cambio de ayudas económicas.

¹² GIJSBERTS, Mérobe; LUBBERS, Marcel; FLEISCHMANN, Fenella; MALIEPAARD, Mieke; SCHMEETS, Hans: *New Spanish migrants in the Netherlands*. The Netherlands Institute for social Researchs, SCP, 2016. En la introducción al informe se justifica su pertinencia: *El número de migrantes españoles que vienen a los Países Bajos ha aumentado en los últimos tiempos debido a las altas cifras que el paro ha alcanzado en España desde el inicio de la crisis” (en Holanda el paro se ha estado situando en el 7% en los últimos veinte años). El semanal lamExpat (yo soy expatriado) titulaba el 9-VII-2013 la noticia “Immigration changing the Dutch Population” en cuyo interior se afirma que ese año llegaron a Holanda setenta mil inmigrantes divididos en dos grandes grupos: de los países del Este (Polonia, Rumanía y Bulgaria) y de los países del sur de Europa (España, Portugal, Grecia e Italia).* (Traducción propia).

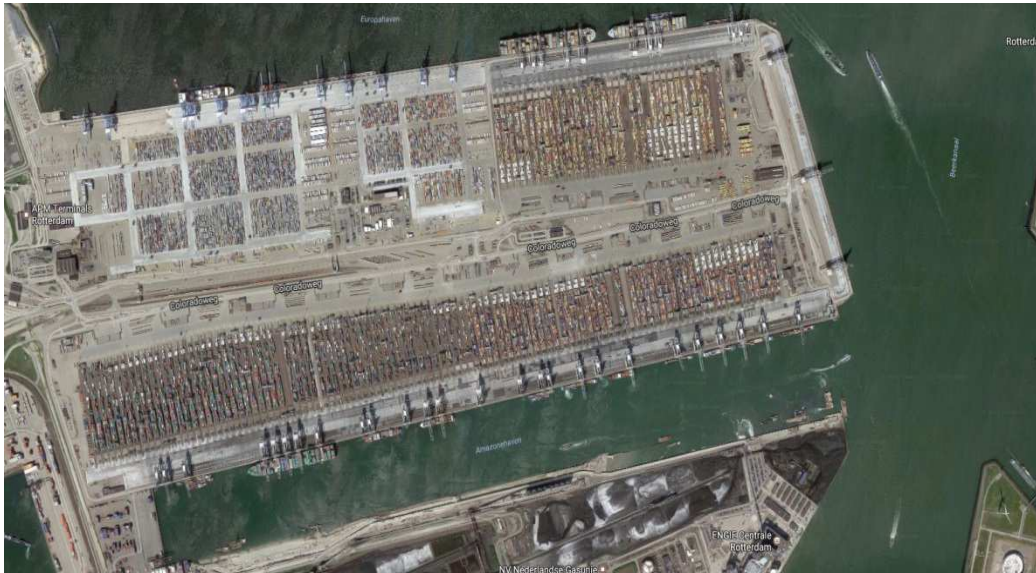


FOTO 1. El puerto de Róterdam. Fotografía desde satélite.

De manera que se podría decir que este estudio de caso puede ser considerado como el precipitado o la confluencia de esas dinámicas. Es decir, por una parte, las transformaciones productivas a nivel continental. Transformaciones comandadas por las grandes multinacionales centroeuropeas que se han caracterizado por la deslocalización del capital productivo a países emergentes y la terciarización de las economías locales (el puerto de Róterdam, uno de los principales canales de entrada de bienes de consumo hacia Centro Europa es un claro ejemplo¹³). Por otra parte, la degradación de las condiciones de vida y de trabajo en los países del sur, que hace posible la realización de un conjunto de actividades productivas capaces de utilizar esos nuevos “recursos humanos”. La división y la estandarización del trabajo en las grandes plataformas logísticas de distribución, así como el desarrollo de una nueva ingeniería contractual que permite a las empresas “romper” la normativa laboral en los países de destino para establecer allí las condiciones de trabajo de los países de origen¹⁴.

Estos mecanismos se están articulando a través de dos vías principales. En primer lugar, el recurso al estatuto de “Trabajador Desplazado” [*posted worker*], como hacen algunas multinacionales del Sur y del Este que trasladan sus centros de envasado, empaquetado o ensamblaje a Centro-Europa. Con ello pretenden ahorrar costes de transporte y ganar tiempo en la distribución. También algunas multinacionales del norte crean empresas “buzón”

¹³ El Europuerto de Róterdam es el puerto más grande de occidente. Hasta 2004 era el más activo del mundo. Ahora es superado por otros puertos del continente asiático como Singapur, Sanghai o Hong Kong. Su hegemonía histórica como nodo comercial y de transporte en Europa deviene de su localización estratégica, en la desembocadura de los ríos Rin y Mosa. De forma que en sus más de 40 Km. de zona portuaria se gestionan unos 450 millones de toneladas al año (290 de productos a granel –básicamente hidrocarburos y en mucha menor medida agroalimentarios- y 127 en contenedores). Entran 315 millones de toneladas y salen 129 millonrd, de las cuáles 64 millones corresponden a contenedores y 32 millones a derivados de hidrocarburos. De las entradas, el 43% procede del continente, el 25% de América, el 20% de Asia y el 11% de África. De las salidas, el 50% va a Europa y el 34% a Asia. <https://www.portofrotterdam.com/en>

¹⁴ Así titulan Berntsen y Lillie su informe sobre las prácticas abusivas de las ETTs que gestionan a nivel europeo a trabajadores desplazados intracomunitarios (BERNTSEN, L. y LILLIE, N.: “Breaking the law? Varieties of social dumping in a pan-European labour market”, en BERNACIAK, M. (ed.): *Market expansion and social dumping in Europe*. London: Routledge, 2015, pp. 43-60.

(*letterbox company*) en el país de origen para contratar a los empleados en los países de destino con condiciones de los de origen, en los que sólo disponen de una dirección postal. Aunque el sistema más desarrollado es el recurso a la mediación de estas *Agencias de Reclutamiento* que captan a los trabajadores en origen y los trasladan a los países de destino pero manteniéndoles en unas condiciones de dependencia y aislamiento. Dependencia y aislamiento que les obliga, en última instancia, a aceptar condiciones de trabajo muy por debajo de las del país de destino. Condiciones que, a su vez, garantizan la disposición de esta mano de obra de forma constante e inmediata.

Una de las primeras informaciones sobre el sistema de explotación laboral de emigrantes españoles en Holanda contratados en origen a través de estas ETTs, en este caso en el sector de la construcción, la aportaba una noticia de *El Mundo*, de 13/04/2014, titulada “Obreros españoles sufren precariedad e intimidación en Holanda”. Estos emigrantes se veían forzados a “aceptar condiciones abusivas”, pues habían firmado contratos que no entendían bien. Cobraban seis euros netos a la hora y trabajaban 10 horas diarias y vivían en apartamentos de 35 metros cuadrados. En cuanto al caso específico que vamos a estudiar sobre las ETTs y el trabajo en tareas de logística y distribución, en la edición digital del diario XYZ de Sevilla, de 27-I-2016, encontrábamos una noticia con otro significativo titular: “Vivir para morir: trabajar en Holanda”. En ella, una de las afectadas cuenta en primera persona la experiencia de haber ido a trabajar en este país de la mano de la ETT *Tens Flexwerk* o T&S. Se trataba de una aventura muy parecida a lo que nosotros hemos registrado en nuestras visitas sobre el terreno un año después, en febrero de 2017.

En España estas empresas reclutan directamente, como PRAN (Professional Recruitment Agency Netherlands)¹⁵. También lo hacen mediante agencias de reclutamiento locales, como es el caso de T&S con *Trabajar en Holanda*¹⁶ u OTTO con *Temporales Holanda Recruitment*. Los reclutadores radicados en España 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 en universidades. En estas presentaciones, que se pueden visionar también en la red, se ofrece una información idealizada, aunque no llega a incurrir en falsedades, de las condiciones del trabajo en el país de destino. Ello, junto a la desesperación que generan en muchos candidatos situaciones de desempleo de muy larga duración les lleva a dar el paso con cierto grado de ilusión¹⁷. Los requisitos no son muy exigentes: ser mayor de edad, tener el título de ESO y tener buen nivel de inglés (B1). En muchos casos las entrevistas son vía Skype, los plazos para decidirse son muy cortos (en ocasiones de dos o tres días). Para viajar a Holanda basta con firmar un precontrato, pues el contrato real se firma a la llegada.

Por otra parte, precisamente Holanda es el estado miembro de la Unión Europea pionero en la institucionalización de las Empresas de Trabajo Temporal¹⁸. De manera que las ETTs holandesas emplean actualmente a 700.000 trabajadores, con un volumen de negocio que

¹⁵ <http://pran.nl/es/>

¹⁶ <http://trabajarenholanda.es/>

¹⁷ Por poner un ejemplo, uno de nuestros entrevistados, ingeniero técnico industrial de 32 años, llevaba tres años desempleado desde que acabó la carrera. Esta era la segunda vez, en todo este tiempo, que le habían llamado para una entrevista, mientras solía dedicar dos horas diarias a seleccionar ofertas en *infojobs* y enviar una media de cuatro currículums diarios (E3).

¹⁸ La primera agencia de trabajo temporal fue establecida en el país en 1940 y el primer sistema de concesión de licencias se estableció en 1960. La actual ley por la que se regula la “cesión de trabajadores por parte de intermediarios” data del 14 de mayo de 1998. Se trata de la *Temporary Employment Agencies Act*.

alcanza el 4% del sector a nivel mundial¹⁹. Holanda tiene uno de los porcentajes más altos de la Unión Europea de empleados a través de ETTs, un 2,5% del total de la fuerza de trabajo, sólo superado por Reino Unido (3%). Mientras, la media europea (UE 27) es del 1%²⁰.



Foto 2. Almacén logístico de distribución en Waalwijk

El sistema

En esencia, se trata de disponer de una suerte de almacenes de mano de obra muy barata y con disponibilidad total, capaz de ser enviada en tiempo real a realizar intervenciones puntuales – trabajo estandarizado, contratado por horas y retribuido en función de la producción individual- en cualquier punto de un extenso sistema reticular de distribución. Este sistema abarca grandes multinacionales de logística y distribución como DHL, UPS, FLEXPOR, etcétera. Los almacenes de logística se hallan localizados en un radio de 80 Km. en torno al Randstad holandés. Se trata de almacenes como DocData, Bleckmann, Qizini o Jumbo-. El trabajo se realiza en función de las variaciones de tiempo y forma de la demanda. Una demanda compuesta por millones de consumidores de Europa Central que adquieren sus productos *on-line* o en grandes superficies comerciales. Tal es así, que se calcula que el sector logístico holandés permite proveer a 160 millones de consumidores, en un radio de 500 Km. en menos de 24 horas.

¹⁹ CIETT: 2015 *Economic Report*, http://www.eurociett.eu/fileadmin/templates/ciETT/docs/Stats/Economic_report_2015/CIETT_ER2015.pdf

²⁰ VOSS, Eckhard; VITOLS, Katrin; FARVAQUE, Nicolas; BROUGHTON, Andrea; BEHLING, Felix; DOTA, Francesca; LEONARDI, Salvo y NAEDENOEN, Frédéric: *The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue*. Hamburgo, Eurociett / UNI Europa, febrero 2013, p.23.

La organización del trabajo permite estas altas tasas de rotación y de utilización de trabajo por horas. A cada trabajador, al llegar al almacén, se le asigna un carro, donde tiene que ir colocando los productos (ítems) para completar un *package*. Los sistemas informáticos permiten colocar, y por tanto conocer, cada producto en función de diferentes algoritmos que determinan la forma más eficiente de encontrarlo dentro de la secuencia de los ítems que componen el *package*. De forma que el *order picker* sólo debe aportar el trabajo físico requerido para formar los agrupamientos establecidos por el sistema. No se puede equivocar, pues el sistema no se lo permite. El de *order picking* es el trabajo más recurrente, pero también pueden ser llamados para tareas de *packaging*, *labelling*, etcétera. Los carros son empujados manualmente y pesan en torno a 150 Kg. Los operadores tienen que recoger, serpenteando por las estanterías, de 150 a 175 ítems por hora.

En los almacenes logísticos el trato que reciben los trabajadores temporales por parte de los encargados es bastante degradante en general. Así, existe un alto grado de discriminación en la asignación de tareas y puestos (por ejemplo por nacionalidad, en la medida en que los encargados suelen ser polacos, dada su mayor antigüedad). Los empleados sufren registros a la entrada y la salida del trabajo, como medida de control para evitar “apropiaciones indebidas”. Los medios y las dotaciones para el uso del personal (comedores, aseos, máquinas expendedoras, etcétera) son reducidos. En ocasiones, aunque no lo hemos conocido directamente, las empresas utilizan un sistema de competición entre los empleados basado en una clasificación, mediante colores, en función de su productividad. Cuando alguien se sitúa en la clase naranja durante más de dos días, es amonestado. El propietario proporciona esta información a la agencia de colocación y ésta, a su vez, deja de dar horas a dicho trabajador²¹.

R-Porque se supone que en este tiempo [durante la semana de prueba en la empresa cliente] por ejemplo tienes que hacer 150 artículos por hora.

V-150 a la hora. Y si tú no haces eso no cumples el... el objetivo, que esté por encima de 150 para que te consideren, ¡a la hora!

C-Pero a nosotros nos piden un 90%

R-Un 80% nos pedían en la primera semana o algo as. De decir vale, o sea tengo que hacer lo mismo que hacen los que llevan trabajando aquí un mes, y todavía no sé cómo.

C-¡O un año!

R-Entonces S... nos dijo que teníamos de tiempo hasta el viernes y el viernes, si nos aceptan en B..., entonces nos vamos a una casa que esté cerca.

V-Imagino que estarán viendo que se quieren deshacer de algunos.

C-¡Claro!

V-Porque no rinden o por lo que sea o porque no tienen tanto volumen de trabajo ahora mismo y dicen ‘Bueno, estáis todos a prueba. Y me tengo que quitar a algunos de en medio’.

R-Sí, pero que si no tienen volumen de trabajo..., bueno que pueden hacer eso para ver, para fomentar el... si realmente ésta gente... [La explicación es tan obvia

²¹ Citado por un trabajador entrevistado en el informe de FAIRWORK Y SOMO...p. 29.

como difícil de explicitar o reconocer públicamente por los propios entrevistados: el incremento de ítems por hora que les solicitan supone directamente reducción de horas de trabajo para el conjunto]

Lo que hemos encontrado es un mecanismo menos sofisticado de presión que consistía en reunir a un grupo de trabajadores para amonestarles verbalmente por su baja productividad (dado que no alcanzaban los 150 ítems/hora que la empresa había fijado como standard):

Me pongo en contacto para comunicaros algo muy importante. Hoy hemos recibido de B... una información, que la verdad no es nada agradable, de 20 personas que habéis empezado a trabajar nuevos, sólo están satisfechos con 4 de vosotros. Por lo cual esto significa que si desde hoy día 17 del 1, hasta el 20 vuestra producción no aumenta, seréis despedidos personalmente por la empresa B.... Espero que vayáis con ganas al trabajo y que esta información se convierta en una agradable información. A mí personalmente me ha sorprendido, porque os veía con muchas ganas de trabajar. Y también quiero comunicaros que el grupo que empieza a las 6 tendrá la reunión conmigo y con el responsable de B..., a las 8 en la pausa; y que el grupo que empiece a las 9 debe estar en B... a las 8.30. Muchas gracias y que tengáis un buen día [Correo electrónico enviado por el Job coach a los empleados de B...].

La articulación en lo concreto de esta confluencia entre trabajo y empleo la realizan, básicamente, las grandes Empresas de Trabajo Temporal como T&S Flexwerk, PRAN, Randstad, Tempo-Team, etcétera. Se calcula que el 60% del empleo del sector de la logística es gestionado por estas “Agencias de Reclutamiento”²². Las formas de contratación entre Empresas de Trabajo Temporal y trabajadores y entre éstas y las empresas *usuarias*, hacen posible la combinación entre esas formas extremadamente flexibles, casi mercantiles, del uso de fuerza de trabajo y la preservación de la relación laboral en el marco de una relación salarial. Esto es, la disponibilidad estable o permanente de dicha fuerza de trabajo y la relación de *subordinación real* al capital que fundamenta el “poder de dirección” y la propia relación de explotación (la diferencia entre el valor de la fuerza de trabajo –precio del arrendamiento de la capacidad de trabajo- y el valor que ésta produce –trabajo entregado-).

El virtual poder de negociación de los trabajadores que deriva de las puntuales necesidades de fuerza de trabajo que tienen los sistemas de producción y distribución *Just in Time*, queda neutralizado en el momento en que no negocian su trabajo cliente por cliente. En su lugar, lo hacen con un intermediario que ocupa ese lugar y con el que los trabajadores mantienen una relación laboral relativamente estable²³. De tal suerte que se establece una relación triangular en la que las ETTs mantienen relaciones comerciales con las empresas usuarias y relaciones laborales con la fuerza de trabajo.

Se trataría así de una de las formas laborales que en la práctica más se han acercado históricamente a la forma teórica de trabajo-mercancía capitalista; es decir, una mercancía en

²² WALZ, G.P.; FROUWS, B. y GRIJPSTRA, D.H.: “Grenzen Stellen. Omvang van en Maatregelen Tegen Malafide Praktijken in de Uitzendbranche”, (ZoeterCEEr: Research voor Beleid, 2010), <http://www.socialevraagstukken.nl/site/wp-content/uploads/2011/07/B3736GrenzenstellenOmvangvanenmaatregelentegenmalafidepraktijkenindeuitzendbranchedef1.pdf>, pp. 20-21.

²³ Un análisis sistemático de las diferentes fórmulas bajo las que operan estas empresas a nivel internacional se puede ver en FUDGE, J. y STRAUSS, K. (eds.): *Temporary Work, Agencies and Unfree Labour. Insecurity in the New World of Work*. Nueva York, Routledge, 2014.

cuanto a su total sujeción a las leyes de la oferta y la demanda de trabajo, empleable por horas en “justo a tiempo”. Pero a la vez, una no-mercancía en cuanto a que, lo que se vende y se compra en la relación contractual, no es la cantidad de valor-trabajo producida, sino la cesión de la capacidad de trabajo²⁴.



Foto 3. Bungalós en un camping cercano a Waalwrik.

²⁴ La paradoja de esta suerte de desregulación regulada del Estatuto Salarial ha sido certeramente captada por Michon. Para él la regulación de las formas no tradicionales de empleo es fundamentalmente una vía para la desregulación de las formas tradicionales, pero sin llegar con ello a la mercantilización de las relaciones laborales: *Non-traditional forms of employment may be regulated with the ultimate goal of deregulating more traditional forms of employment. But the result is the creation of a paradoxical situation: far from deregulated flexibility, more regulation is being introduced to increase flexibility of the labour market.* (cf. MICHON, F.: “Temporary Agency Work in Europe”, en GLEASON, S.E. (ed.): *The Shadow Workforce. Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan and Europe*. Kalamazoo, Upjohn Institute, 2006, p. 19. Un claro ejemplo de ello es el convenio colectivo del sector (ABU, 2009): en la medida en que establece la adquisición de derechos laborales en función de la antigüedad de los trabajadores en las empresas, desregula las condiciones de la mayoría (en parte porque una práctica habitual de estas empresas es despedirlos, permitir que cumplan el período de cobertura por desempleo y contratarlos de nuevo poniendo su antigüedad a cero). En la fase A, durante los primeros 18 meses, el contrato entre trabajador y ETT termina cuando finaliza el contrato con el cliente. La ETT sólo paga las horas trabajadas. En las fases B a C, el trabajador tiene un contrato laboral con la ETT y tiene derecho a un salario, incluso si no trabaja. Los trabajadores alcanzan la fase B si la relación laboral continúa un período de seis meses después de la conclusión de la fase A. La Fase B dura los siguientes cuatro años. Justo después, empieza la fase C, en la que el trabajador tiene un contrato indefinido. No obstante la mayor parte de “las estrategias de las agencias de contratación están dirigidas a mantener a los trabajadores en la fase A. Es decir, que pueden ser despedidos en cualquier momento y crear situaciones de vulnerabilidad que son el caldo de cultivo para la explotación laboral”. Véase MCGAURAN, K; DE HAAN, E; SCHEELE, F. y EINSEMIUS, F.: *Profiting From dependency. Working condidions of Polish migran workers in the netherlandas and the role of recruitment agencies*. Amsterdam, Somo-FairWork, 2016, p. 52.

Las condiciones de vida y trabajo: rebajas salariales encubiertas y sobreexplotación

Como decíamos, estas “agencias de reclutamiento” son, de alguna manera, la frontera que separa y vincula las bolsas de trabajadores inmigrantes en el país con los mercados de trabajo locales. Actúan a modo de sistema de exclusas que mantienen los diferentes niveles de condiciones de trabajo y vida que rigen en la práctica para residentes y extranjeros. Sin embargo, a la larga, rebajará el nivel de vida medio del conjunto. Es decir, formalmente ambos grupos se ajustan, como no puede ser de otra manera, a las mismas condiciones de trabajo y normativa laboral. Ahora bien, la mediación de la ETT respecto a los trabajadores inmigrantes permite articular sistemas de compensación orientados bien a la recuperación de una parte del salario que reciben (que en la práctica es una rebaja salarial) o bien a la sobreexplotación o la obtención de trabajo extra impagado.

Por ejemplo, las empresas contratantes deben pagar el salario mínimo legal a las prestatarias por cada hora de trabajo contratada (que para los mayores de 23 años es 8,50 euros la hora). Las empresas prestatarias, obviamente, tampoco podrían pagar por debajo del salario mínimo, además de que, también por ley, deben aplicar a los empleados las mismas condiciones laborales existentes en la empresa contratante²⁵. Pero contratantes y prestatarias encuentran muchas formas de recuperar la diferencia entre lo que los trabajadores estarían dispuestos a trabajar y ganar (y lo que les hace más “competitivos” que los trabajadores empleados directamente) y lo legalmente establecido.

En primer lugar, recuperan parte del salario (en torno a la mitad del salario mensual bruto que puede llegar a cobrar cada empleado) vía los descuentos que hacen a los trabajadores por el alojamiento (92 euros semanales por una cama en habitación doble), el transporte al lugar de trabajo (5 euros cada día que trabajan), o el seguro médico (100 euros al mes).

La partida destinada al alquiler de la vivienda es la más importante. El convenio colectivo estipula un mínimo de condiciones habitacionales que las ETTs deben proporcionar a los trabajadores (en el caso de que así se haya acordado en el pre-contrato). De modo que las agencias tienen que asegurar “que el alojamiento no sea *más caro que los costes materiales* [sic], ofrecer los servicios básicos y dotar de un mínimo de 10m² por persona, así como cumplir las normas contra incendios”. Se supone que por “costes materiales” el texto se refiere al precio de alquiler que pone el arrendatario de la vivienda (asegurando así un precio de mercado). No obstante, se da la circunstancia de que, en los contratos que hemos visto, la sociedad inmobiliaria pertenece a la propia empresa contratante²⁶. De modo que, como se observa en las fotografías, las condiciones de habitabilidad sólo alcanzan a cumplir los mínimos estipulados en los acuerdos. En efecto, pues la mayor parte de los trabajadores son alojados en los barracones y bungalós de los campings de veraneo de la región, o bien en locales industriales reconvertidos en casas comunales de habitaciones para dos o cuatro personas²⁷.

²⁵ "Las condiciones básicas de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por agencias de trabajo temporal serán, durante la duración de su misión en una empresa usuaria, por lo menos las que se aplicarían si hubieran sido contratadas directamente por esa empresa para ocupar el mismo puesto de trabajo" (cf. Artículo 5(1) de la *Directiva Europea Sobre Empresas de Trabajo Temporal*).

²⁶ Por ejemplo, el contratante es T&S Flexwek Logistiek BV y el propietario es Langhstraet Recreatie BV T&S Services BV

²⁷ En una página de Facebook algunos trabajadores han colgado fotografías y vídeos sobre las pésimas condiciones de habitabilidad: <https://www.facebook.com/832169603575588/photos/835141929945022/>

Pero además de estas rebajas salariales directas respecto a los salarios mínimos, hay ciertamente una cantidad de trabajo impagado difícil de determinar. Esto hace muy rentable este sistema de contratación indirecta de emigrantes para las empresas clientes finales, en forma de sobreexplotación de los trabajadores.

En primer lugar, la mediación de la ETT transforma lo que sería un contrato con una jornada fija de trabajo sujeta a excepciones, y debiendo ser compensadas con diferentes pluses de disponibilidad (flexibilidad horaria, horas extraordinarias, trabajo en festivos, etcétera), en un contrato de disponibilidad total entre el operador y la ETT. En este contrato no se formaliza ni la jornada ni el salario. Dicho de otro modo, la variabilidad de estas materias a lo largo de los días es la norma. Se trata de un contrato que se denomina de *ceros horas*²⁸. Se puede decir, por lo tanto, que la remuneración de este tipo de contrato de trabajo (el contrato de puesta a disposición) es la posibilidad misma de trabajar. Nada menos que el “derecho a la subsistencia por el trabajo” para utilizar la clásica definición de Robert Castel.

P-¿Pero te pueden echar por falta de trabajo? ¿Y eso cómo lo demuestran? ¿No se supone que es su problema?

R-*Porque te sientan y te dicen ‘Mira, hemos hablado con la empresa y no hay trabajo’. Y te echan. Esto es ridículo, el contrato, es ridículo. Al final, yo lo que creo es que al final no te vienen con un trabajo, te vienen con la oportunidad de buscarte un trabajo aquí (E3).*

El contrato *de puesta a disposición* es más bien un pseudocontrato laboral. Una fórmula contractual extraña que no es ni una relación salarial ni una relación mercantil, sino que consiste básicamente en el compromiso del empleado para acudir a la llamada de las ETTs a cambio de tener ventajas especiales en el acceso a esos empleos respecto a otros trabajadores.

En segundo término, la provisión del alojamiento por parte de estas empresas, además de ser un medio para recuperar parte de los salarios, es también un fuerte dispositivo de control del trabajador emigrante. De tal suerte que neutraliza casi por completo su capacidad de negociación. Así, los trabajadores no eligen el lugar donde van a vivir, con qué personas y durante cuánto tiempo. Un indicador cotidiano de este estado de incertidumbre es la imposibilidad de acumular enseres, alimentos o productos domésticos por miedo a tener que trasladarse a otro lugar de forma inminente sin posibilidad de llevarse más de una maleta.

P- ¿Te dieron 2 horas para...?

R- *Para cambiarme de alojamiento, para sacarme de un camping y... Al principio me habían dicho que en una semana era el cambio. Y el mismo día me llamaron que habían cancelado a no sé quién y que en 2 horas estaba esperándome en el parking un coche para llevarme a...a este sitio ¡Y así es! O te llaman por la tarde para ir trabajar al día siguiente. Es un poco extraño, pero bueno» (G3).*

Las personas que nosotros entrevistamos estuvieron viviendo un mes en un camping de *bungalós* en un pueblo belga, muy cercano a la frontera con Holanda. Luego les trasladaron a diferentes puntos del sur del país; unos a otros campings y otros a las casas comunales mencionadas.

²⁸ “La cantidad de trabajo que aparece en la confirmación de trabajo es sólo una estimación. El empleado no puede entablar una demanda por esta razón. La cantidad real de trabajo depende del Director [Cliente]. De acuerdo con los estatutos de los trabajadores, el empleado tendrá derecho exclusivamente a la remuneración de las horas trabajadas (puntos 2 y 3 de la Cláusula 3 sobre *Confirmación de trabajo*, del contrato de trabajo).

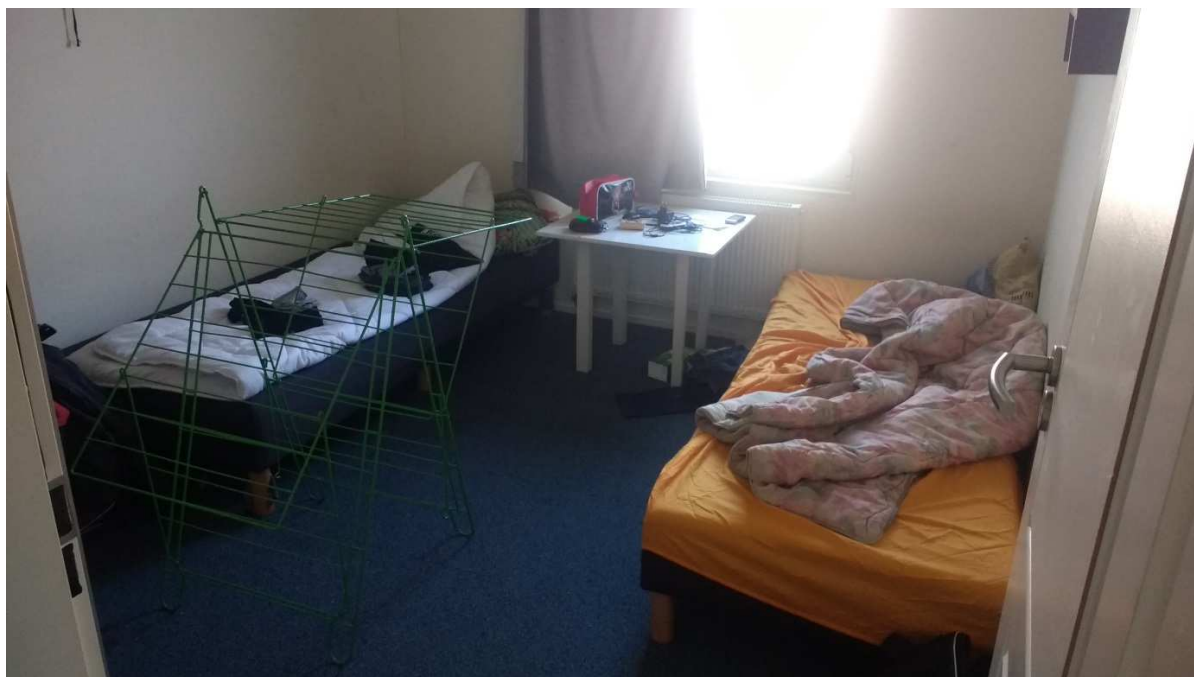


Foto 4. Habitación de dos camas en uno de los bungalós.

Los empleados que son destinados a los citados barracones, están totalmente aislados del mundo, sin ni siquiera acceso a supermercados o restaurantes a menos de siete o quince kilómetros del lugar donde residen. En muchos casos por no tener, no tienen ni siquiera una dirección postal. Esto es una limitación más para los trabajadores a la hora de registrarse en los respectivos ayuntamientos y tener acceso a diferentes servicios públicos. El correo postal lo reciben en la sede de la Empresa de Trabajo Temporal que les contrata, lo que para muchos supone una forma más de control sobre su vida privada. Los empleados que viven en las casas colectivas tienen “más suerte” pues éstas suelen estar en zonas urbanas. En todo caso los servicios básicos son siempre limitados. Así, por ejemplo, nos hemos encontrado con situaciones en las que 20 o 30 personas compartían una única lavadora; o que había un único frigorífico para cada cuatro. En los campings no hay conexión a Internet o el acceso es muy limitado. Deben compartir el retrete, los lavabos y las duchas. El espacio de las zonas comunes es insuficiente. Existe una escasa insonorización de las paredes...

Además de todo esto, no tienen realmente derechos plenos de inquilinato. Así, por ejemplo, no pueden recibir invitados en las casas, ni mucho menos alojarlos. En algunos casos las instalaciones disponen de cámaras de seguridad controladas por el propio equipo de “seguridad” de las agencias. En otros casos, empleados de las agencias están habilitados para entrar en las viviendas con objeto de revisar desperfectos.

Por otra parte, este sistema de gestión laboral y residencial de los recursos humanos genera también grandes dificultades para los trabajadores a la hora de encontrar otros empleos o lugares de residencia. De este modo son introducidos en un callejón cuya única salida es tratar de conseguir horas de trabajo a cualquier precio, compitiendo, claro está, con el resto de sus compañeros, que en muchos casos son su único apoyo. En efecto, pues en primer lugar, muchos de ellos tienen muy complicada la vuelta a sus países de origen. Obviamente la situación que les ha llevado a emigrar en estas condiciones es la ausencia de oportunidades, además de la presión social consustancial a la experiencia migratoria que subjetivamente les

presentaría como fracasados. Hay que tener en cuenta que algunos han ido gastando los ahorros que tenían antes de su llegada, alejando cada vez más la posibilidad de pagarse el viaje de regreso. En los casos más extremos, como vimos más arriba, la falta de horas proporcionadas por la empresa les ha generado “nóminas negativas”. Es decir, deudas con las empresas por el pago del alquiler que les sujetan a ellas hasta lograr devolverlas. Esto, en alguna ocasión, ha llevado a algunos trabajadores a salir “huyendo a través del bosque” de los lugares donde se alojaban para liberarse de estas formas de sujeción²⁹.

Pero tampoco allí tienen muchas opciones para desvincularse de las agencias que les han contratado y buscar otro empleo u otro lugar de residencia en Holanda. Entre las cláusulas que hemos podido leer en los contratos está la prohibición:

durante el período de un año después de la finalización del contrato de trabajo temporal por cualquier razón –contactar, anunciar o intentar obtener de cualquier forma, directa o indirectamente, empleo del Director [empresa cliente], o tener la intención de formalizar, directa o indirectamente, con él un acuerdo relacionado con la prestación de servicios y dirección empresarial.

La multa será de “3.000 euros por infracción, más 250 euros por cada día o parte de él en el que se produzca la infracción”. El denominado Director, no obstante, es cualquier empresa a la “que el Contratante proporcione empleados dentro de un periodo de dos años antes de la finalización del contrato de trabajo temporal” [puntos 5 y 6 de la Cláusula 4. “Prohibición de Competencia” del *Contrato Temporal, Fase A*]. O sea, prácticamente todas las empresas del sector, e incluso de otros sectores que recurren a este mismo perfil de empleados (agricultura, construcción, alimentación, etcétera), pues estamos hablando de un conjunto reducido de muy grandes ETTs que trabajan en todo el territorio. No obstante, esta cláusula en los contratos es la que más dudas legales suscita. Y ello porque en la ley vigente que regula el funcionamiento de las ETTs, en sus artículos 9 y 9A, se especifica la nulidad de toda cláusula que exija a los trabajadores una tasa en el caso de que la empresa usuaria desee contratarlos directamente (únicamente se permite que la empresa usuaria pague algún tipo de compensación a la empresa contratante).

En todo caso, los trabajadores se enfrentan a una limitación todavía mayor para poder buscar otro trabajo. Para poder emplearse directamente en otra empresa deben tener un contrato de alquiler propio. Esto significaría dejar el alojamiento que les proporciona la empresa (pues es ella la que aparece como arrendador en esos casos). Pero para poder alquilar otra residencia, los posibles arrendatarios, a su vez, les piden un contrato de trabajo estable (cosa de la que tampoco disponen) o en su defecto una fianza de varios meses de arrendamiento. El miedo, en todo caso, de buscar alojamiento propio es que la empresa no les renueve el contrato de trabajo semanal (es lógico pensarlo porque la empresa perdería los sustanciales réditos provenientes del cobro del alojamiento)³⁰.

²⁹ Contado en primera persona por uno de estos trabajadores en el artículo “Las ‘nóminas negativas’, el mayor peligro de quienes buscan en Holanda una salida laboral”, www.eleconomista.es, 23/02/2016.

³⁰ R-Yo le dije, cuando estaba en D... estaba con un ‘compañero’ viendo para alquilar un piso en Tilburgo, esa misma semana fue cuando nos dijeron que nos iban a cambiar a B..., el domingo yo me iba a ir a Tilburgo, y el domingo le dije a la Job Coach: “yo tengo esto, voy a alquilar un piso en Tilburgo porque es una ciudad, porque quiero vivir en una ciudad y quiero...”, “¡Ah pues si te vas! Si te vas a Tilburgo no vas a trabajar a B...”, digo “bueno, me vuelvo a Lommel y continuo en D...” “¡Ah no, no! si vuelves a Lommel, te vas a España”. Digo “Yo no puedo trabajar en B... ¿por qué? porque no tengo coche para desplazarme de Tilburgo hasta...”. O sea en parte te ves un poco obligado a vivir en “su” en “su sitio” para pagarles el alquiler, porque en Tilburgo no pagas ni la mitad de lo que pago yo (GR2).

Tradicionalmente en el mundo empresarial, a medida que las relaciones de subordinación entre empresas y trabajadores han sido más intensas, la arbitrariedad y la discriminación han sustituido a la existencia de reglamentos internos y sistemas de valoración de méritos objetivables como mecanismos de asignación salarial. En este punto hemos encontrado que hay trabajadores con condiciones de trabajo y empleo muy diferentes, sin poder llegar a identificar qué es lo que determina las ventajas de unos respecto a otros. Por ejemplo, si bien todos los contratos son de 0 horas, unos trabajadores disfrutan de una “garantía” de 36, 34 o 30 horas a la semana, según los casos. Esto les asegura que van a poder trabajar ese mínimo de horas –o en todo caso, aunque no ocurre casi nunca, la empresa se compromete a pagárselas si no las trabajan-. Sin embargo, otros muchos no tienen esa garantía. Precisamente éstos son los que menos horas reciben. A veces si tienen la garantía, está supeditada a una cláusula de permanencia en la empresa de un número de meses determinado (4, 6, 8). Estas personas sólo cobrarían la citada compensación, si la merecieran, al final de ese período, lo que es precisamente un hándicap para su continuidad cuando no han acumulado horas suficientes. Disponer de la citada garantía, no obstante, no supone tener una jornada semanal homogénea, sino que, en la medida en que la jornada semanal se computa en media mensual, una semana pueden trabajar bastantes menos horas que otras, en las que llegan a trabajar 10 y 12 horas diarias, especialmente a final de mes.

La disponibilidad horaria y la flexibilidad funcional están tan normalizadas que no se aseguran tanto con estímulos positivos, como en la mayoría de las empresas. Si bien las horas extraordinarias y el trabajo en festivos se remuneran mejor, estas horas no suelen ser muy accesibles y su asignación es utilizada más bien como gratificación a los empleados más dispuestos. La presencia de los empleados ante la llamada de las agencias se asegura, por el contrario, mediante incentivos negativos. Por ejemplo, con la pérdida de las citadas garantías que cada uno tiene vinculadas a su contrato en el momento en el que el trabajador desoye más de tres veces la llamada de la ETT para acudir a un cliente a trabajar. Esto es así, incluso si la causa de la negación es un problema de salud, que no es eximente a menos que el trabajador hubiera comunicado con anterioridad su baja un mínimo de dos horas antes de la llamada. La empresa se asegura además de que los trabajadores estén continuamente conectados porque les dota de una tarjeta telefónica de su propiedad en la que puede controlar, además, diferentes registros.

P: Y qué hacéis en el camping cuando no trabajáis.

R: Esperar a que nos llamen (G1).

Todo empleado tiene un código de acceso personal a una plataforma informática en la que aparecen los cuadrantes de su semana de trabajo y se contabilizan las horas que ha realizado, los descuentos que se le han hecho, etcétera. Los cuadrantes se elaboran semanalmente y se “cierran” el domingo por la tarde. Pero pueden cambiar a lo largo de la semana. Cuando hay algún cambio del programa semanal a los trabajadores les llega un correo electrónico y un mensaje de móvil el día de antes. Sin embargo, cuando el cambio es inminente (para no ir o para ir a trabajar en un plazo breve, incluso con una hora de antelación), reciben una llamada al teléfono móvil.

En el contrato sólo se estipula que el empleado será requerido por el cliente mediante una “confirmación de trabajo” que se “entregará por escrito o por correo electrónico”, pero no se especifica cuándo. De hecho, hemos recogido testimonios como el de un joven español que estaba haciendo la compra semanal en un supermercado un sábado por la tarde. Le llamaron al móvil para “proponerle” trabajar esa misma tarde. Dos horas después estaba,

en una línea de empaquetado de bollos [...] una empresa de alimentación en la que no había estado nunca [...]. Era un trabajo fácil que ni siquiera tuvieron que explicarme cómo iba. Vinieron a buscarme en un coche a la casa, era un polaco que no hablaba inglés, yo no sabía adónde iba (E1).

P-¿Qué hacéis en vuestro...? ¿Tenéis tiempo libre?

R-Sí, pero... desorganizado, desorganizado.

V-Sí, desgraciadamente sí.

C-Descansar.

P-Dices que desgraciadamente tenéis tiempo libre, dices. Claro, porque trabajáis poco y el tiempo libre no lo aprovecháis.

R-Sí, en ésta empresa, en B... trabajé a la una del medio día el miércoles; el jueves no trabajé; el viernes a las 12 de la mañana, el sábado también. Entonces viernes sábado y domingo seguidos. Que luego llega el lunes y cuando terminas las 10 horas de trabajar ¡acabas muerto! Porque como has tenido unas mini vacaciones..., o sea yo quiero... estabilidad, no estabilidad, bueno... quiero un poco de...

V-De orden ¿no?

R-Sí, de orden, de decir: 'bueno tengo el..., aunque no sea el sábado y domingo, lunes y martes libres, o el lunes siempre libre, o un día a la semana libre, para poder decir me voy aquí o allí.

R-O hago esto o hago no sé qué, o me apunto a este curso (G2).

Se puede decir así que estas personas viven en una guardia constante no retribuida. 24 horas al día todos los días de la semana, esperando a ser llamados para trabajar en cualquier momento, siempre pendientes de sus dispositivos móviles.

R-No ¡no sabes el tiempo que vas a trabajar! Entonces el jueves fui a trabajar, salí a las 11 y me dijeron 'Ya no vas a trabajar más en todo el día', y entonces dije 'pues voy a aprovechar esta oportunidad' y me voy a Ámsterdam. Pero menos mal que no me fui, porque esa tarde a las 5 de la tarde me llamaron para firmar el contrato de la empresa siguiente. Entonces si estás en otro lugar lo pierdes, porque ya al día siguiente empiezas a trabajar ¿sabes? entonces te ves al final esperando, esperando, esperando sin poder hacer nada ¡sólo puedes esperar! Es extraño. Que te ves... que tu vida está en manos de otra persona, y en nuestro caso más, porque estamos allí dentro (E3).

Pero ese tiempo de no trabajo no es considerado trabajo productivo. Se produce así la pérdida de horas de sueño, debido a los continuos cambios de horarios, o el tiempo dedicado a los desplazamientos, una media de hora y media o dos horas desde el lugar de residencia hasta el lugar de trabajo. Aunque por ley deben tener un mínimo de 11 horas de descanso entre cada jornada completa, parte de esas horas, en muchas ocasiones, las pasan en el coche³¹. Las largas distancias respecto al lugar de trabajo están motivadas por la dispersión de los

³¹ Por ejemplo: *El jueves llegamos a las ocho y media de la tarde al camping y me tuve que acostar muy pronto porque a las 3:30 de la mañana ya me tuve que levantar para poder entrar a las siete al trabajo de nuevo, que si llegas tarde te penalizan... y hay que pasar los controles allí y todo (E1).*

almacenes logísticos y, fundamentalmente, por el bajo coste de los alojamientos. Este tiempo de espera a la llamada supone la práctica imposibilidad de programar otras actividades, como realizar diferentes cursos de formación, acudir a entrevistas de trabajo o simplemente organizarse actividades de ocio.

La empresa provee un vehículo de la compañía para cada cuatro personas. Uno de ellos es el conductor, que no paga los cinco euros de transporte diarios. Sin embargo, ve alargada su jornada unas dos horas al día, pues no puede descansar durante el trayecto y debe hacerse responsable, además, obviamente, de la seguridad de sus compañeros, así como del cuidado del vehículo. De este modo, por una parte, la empresa se ahorra la contratación de un chofer y por otra controla los movimientos de los trabajadores, pues los vehículos están dotados de GPS. Así la empresa puede localizarles en tiempo real. Este control llega al punto de que en alguna ocasión la empresa ha llamado la atención a los trabajadores por desviarse de su ruta más de una vez a la semana, algo que tienen sólo permitido para acudir a una zona comercial a realizar la compra semanal:

Me pongo en contacto para comunicaros algo muy importante que puede ser causa del cierre de vuestro contrato. Las personas que sois conductores: El coche no es para uso privado. Todos los coches tienen GPS, por lo cual aunque lo desactivéis, los km. no se pueden desactivar. Quiero que os quede muy claro. Espero no recibir ninguna queja del departamento de transporte. También debo comunicaros que tenéis una vez por semana la trayectoria de ir al trabajo o al regresar a casa podéis pasar al supermercado [Mensaje de correo electrónico recibido por uno de los empleados conductores escrito por su Job coach].

En conclusión, este sistema coloca a los empleados en una especie de *stand by* en el que su tiempo no puede ser llenado más que como trabajo o como espera para el trabajo. A la vez supone un estado de suspensión biográfica que impide pensar esta etapa como una fase de un proyecto vital. Para muchos de ellos es tan difícil la marcha atrás como avanzar en una estrategia personal profesional o familiar. Ahora bien, ese tiempo de espera que implica tener la seguridad de ser llamado en cualquier momento, se mezcla con una situación de extrema inseguridad e incertidumbre en el empleo. Ya hemos dicho que las ETTs, durante los primeros 18 meses de duración de la relación laboral continuada (Fase A), tienen la posibilidad de finalizar el contrato unilateralmente, con la única obligación de avisar con una semana de antelación. La práctica habitual que siguen es precisamente hacerles contratos semanales, con lo que se elimina en la práctica este requisito. De tal suerte que, por principio, cada trabajador es despedido semanalmente y realmente sólo sabe si va a seguir trabajando la semana siguiente al inicio de la misma, cuando recibe la “confirmación de trabajo”³².

Conclusión abierta

Desde los más de 15 años que lleva implantado este sistema de contratación de inmigrantes - primero fundamentalmente con personas de Europa del este y más recientemente también con emigrantes del sur-, ha habido varias reformas legales dirigidas a poner límites a la

³² Los contratos de trabajo terminan “automáticamente en la fecha de finalización, sin necesidad de notificación alguna. Si el contrato de trabajo se amplía automáticamente, y el contrato laboral anterior no indica nada con respecto a la ampliación tácita del contrato, la continuación estará sujeta a las mismas condiciones que un contrato de trabajo ampliado de forma implícita, aunque por un período no superior a una semana” (punto 3 de la cláusula 2 del Contrato de un empleado).

sobreexplotación que sufren estos trabajadores. Pero lo que estos intentos han demostrado es precisamente que sus condiciones de empleo y de trabajo no se mejoran únicamente mediante la promulgación de decretos y normas legales en el destino. Porque tienen que ver asimismo con las situaciones de dependencia determinadas tanto por las necesidades de subsistencia de la fuerza de trabajo en origen, como por la falta de recursos y de apoyos sociales y jurídicos en el país de acogida. Estas reglamentaciones no sólo no consiguen limitar de forma sensible este tipo de “abusos patronales”. Más bien, por una parte, sirven para salvaguardar la responsabilidad legal (y moral) de las instituciones y los estados cuando, como estamos haciendo ahora, se denuncian públicamente estas situaciones. Por otra parte, generan más frustración e inseguridad entre los afectados.

Dicho de otra manera, las agencias de colocación, en este caso, reaccionan a cada reglamentación con nuevos contenidos y cláusulas contractuales todavía no reguladas por el Derecho del Trabajo, y producidas desde la parte civil de la relación que mantienen con los trabajadores. Esto es, sustentadas en su libre capacidad para realizar transacciones cual ciudadanos. Sabemos que en 2011 y a raíz de las críticas³³, denuncias y protestas que surgieron en torno a estas agencias de reclutamiento (léase la revuelta protagonizada por trabajadores polacos empleados por PRAN³⁴), se creó una comisión temporal en el parlamento holandés llamada Lura (Lessen uit recente arbeidsmigratie) sobre el funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal³⁵. Sin embargo, el lobby de las ETTs (la asociación empresarial Algemene bond Uitzendondernemingen, ABU, constituida en 1961) consiguió limitar el paquete de medidas propuesto a un compromiso de autorregulación basado en un sistema de certificación externo que clasifica a las ETTs en función del grado de cumplimiento de la normativa laboral, así como de los compromisos fiscales³⁶. Con ello, más que nada, se protegía a las contratistas de posibles sanciones, pues en función del Artículo 35 de la Ley de cumplimiento fiscal se establece la responsabilidad de la empresa contratista sobre la cadena de suministro de subcontratistas en materia de derechos laborales. De tal manera que el recurso a agencias certificadas exime de responsabilidad legal a las contratistas. Es decir, este sistema sólo sirvió para limitar el mercado de empresas oferentes, por una parte, y por otra, para dar seguridad jurídica a las empresas clientes.

En otras palabras, y tal y como por ejemplo ha ocurrido en España en el ámbito de la salud laboral con la externalización de los servicios de prevención a las grandes mutuas de seguros, el sistema de certificación permite a las clientes trasladar el riesgo de penalización, derivado

³³ Este sistema de explotación en el sector de la logística en Holanda ya fue desvelado por una exhaustiva investigación realizada por el Centro de Investigación sobre las Corporaciones Multinacionales (SOMO) y la Organización no Gubernamental FairWork durante los años 2012-15 (MCGAURAN, K; DE HAAN, E; SCHEELE, F. y EINSEMIUS, F.: *Profiting From dependency. Working conditions of Polish migrant workers in the Netherlands and the role of recruitment agencies*. Amsterdam, Somo-FairWork, 2016.

³⁴ BERNTSEN, L. E.: *Agency of labour in a flexible pan-European labour market: A qualitative study of migrant practices and trade union strategies in the Netherlands*. Groningen, University of Groningen - SOM Research School, 2015.

³⁵ Esta Comisión estableció un conjunto de recomendaciones dirigidas a “mejorar las condiciones habitacionales y asegurar el pago del salario mínimo y los derechos laborales”. La Comisión instaba al parlamento a elaborar propuestas de ley para “reducir el número de agencias de reclutamiento abusivas a cero en el plazo de dos años”.

³⁶ Todas las ETTs deben registrarse en la Cámara Holandesa de Comercio para obtener el sello de la Fundación de Estándares Laborales, el certificado SNA basado en las normas NEN 4400-1 y 4400-2. La norma NEN (Fundación de Normas Laborales) 4400-1 certifica que la agencia de colocación tiene su domicilio social en Holanda y que paga sus impuestos en el país, con lo que protege a los clientes finales (responsables últimos) de posibles sanciones por parte de Hacienda o la oficina de Aduanas. La NEN 4400-2 está destinada a certificar que las agencias de colocación con sede en otros países cumplen la normativa laboral exigida en Holanda.

de las infracciones laborales, a empresas de trabajo temporal. Empresas que se han especializado en actuar al límite de la legalidad y cuyas pólizas de seguros en este ámbito probablemente sean más abultadas, pero ofreciendo una mayor cobertura. La cadena de responsabilidades se diluye cuando se interponen más intermediarios, como en el caso del trabajo en la empresa B... en el que los trabajadores son contratados a su empresa F... por otra empresa T... a quien contrata B...

De forma que las ETTs actúan como una pantalla de cara al juicio legal y al juicio moral sobre las empresas que finalmente se aprovechan de estas relaciones de explotación. Por ejemplo, en 2011, la citada comisión LURA del parlamento Holandés sobre las Empresas de Trabajo temporal clasificó también en tres grupos a las ETTs en función de sus prácticas de gestión de los recursos humanos. Por un lado están aquellas totalmente legales. En segundo lugar se hallan aquellas que operan en una “zona gris” –contratando a trabajadores inmigrantes dependientes, que les cobraban altos precios de alojamiento y transporte y multaban a sus trabajadores frecuentemente por incumplimientos de contrato-. Por último, se hallan las empresas “criminales”, que engañaban y explotaban constantemente a sus empleados pagándoles salarios inferiores y obligándoles a trabajar en condiciones ilegales. Estas últimas, en último término, podrían estar incurriendo en tráfico ilegal de trabajadores. Según este informe, el grueso de estas agencias se situaba en el segundo grupo (entre 5.000 y 6.000 Empresas de Trabajo Temporal que cometían prácticas abusivas)³⁷.

Años más tarde, en abril de 2016, desde el Ministerio de asuntos sociales y empleo holandés se promulgó una normativa prohibiendo las deducciones sobre el salario mínimo de los trabajadores por parte de las ETTs. Aunque en esta prohibición no entraban costes como los seguros médicos, la vivienda o el transporte (entendiendo, suponemos, que porque no se consideran deducciones salariales que la empresa hace al trabajador, sino pagos que éste realiza a la empresa por esos servicios). Ya en enero de 2017 y observando el excesivo precio del alquiler que estas empresas cobran a sus trabajadores en tanto que son una demanda cautiva de hospedaje, el mismo Ministerio ha limitado la cantidad que la empresa podría descontar bajo estos conceptos a un 25% de la nómina del trabajador.

Ahora bien, seguramente debido a la entrada en vigor de esta normativa, la empresa que estudiamos, en marzo de 2017, ha “propuesto” a los empleados firmar una carta dirigida a su banco en Holanda (que es además el que normalmente trabaja con esta empresa) para poder realizar cobros directamente en sus cuentas en concepto de “deudas contraídas” con el empleador (en principio no consta una cantidad fija según nuestros informantes)³⁸.

Ponemos fin a este informe de investigación de una manera muy abierta e inconclusa. En sistemas productivos como este, orientados a la intensificación del trabajo y a la individualización extrema de las relaciones laborales, cada día que pasa se pone particularmente en evidencia el carácter dinámico de las relaciones salariales: la relativización constante de las relaciones formales y concretas de trabajo –la fijación del precio- a partir de las relaciones reales de poder determinadas por el valor real del mismo.

³⁷ TWEEDE KAMER DER STATEN-GENERAAL, COMMISSIE LESSEN UIT RECENTE ARBEIDSMIGRATIE: *Eindrapport: Arbeidsmigratie in Goede Banen* 29 noviembre 2011, <https://zoe.k.officielebekendmakingen.nl/kst-32680-4.html>, p. 52.

³⁸ En concreto el permiso dice así: *Por la presente autorizo al empleador abajo indicado a hacer efectivos los importes de mi cuenta bancaria en la medida en que la retención o deducción no esté permitida por la ley, o además de, o en lugar de, las deducciones o liquidaciones en virtud del poder contenido en el apartado 9, inciso 10 supra, respectivamente.*

R-*Yo estuve a punto de irme el jueves pasado, hace unos días.*

P-*El jueves, ¿por qué, qué pasó?*

R-*Porque veía otra vez que no tenía horas. O que la semana pasada tienes 5 días, un día te lo cancelan, otro día vas 3 horas; que igual ahora, mañana tienes que ir de 6 a 3, pero a las 9 de la noche te viene un email donde ya se ha cancelado, con lo cual pierdes el día siguiente, al otro día vas y sólo puedes hacer 4 horas porque no hay horas, y así vas acumulando todas las semanas.*

C-*Sí, porque es eso, el planning lo mandan, lo mandaron... ¿ayer?*

R-*Ayer.*

C-*Diciendo el lunes eh... ¿tenéis horas?*

R-*Yo el lunes no tengo horas.*

V-*Yo lunes, martes, miércoles, jueves y viernes, tenemos de las 10 a las 3 todos los días.*

R-*Yo un día a las 5 de la mañana, otro día a las 4... pero en teoría sólo son 10 horas a la semana. No sé por qué coño envían ese correo, si luego el lunes por la noche te dicen, te mandan otro correo diciéndote 'mañana vas a trabajar de las tal a las tal' o..., o sea ¡siempre lo corrigen! Entonces no entiendo que, si saben...; si en la misma empresa saben que el único día..., que los días que tienen más trabajo son: domingo, lunes y martes... yo no entiendo para qué hacen eso, si es para que te hagas ilusiones... Es que es una ruleta rusa: te haces ilusiones y luego se frustran, es una continua... ¡una continua frustración...! Yo no sé cuánto aguantaré (G3).*

El mismo entrevistado con el que iniciábamos este relato, no aguantó mucho más tiempo: cuatro días después de la entrevista nos enterábamos de que había decidido volverse a Gran Canaria. La noche de regreso, en el aeropuerto de Ámsterdam, sufrió un ataque de epilepsia. Nunca le había pasado antes, pero se repitió al llegar a tierra

Referencias de las entrevistas:

-G1. Reunión informal en la calle entre 5 trabajadores y 4 investigadores en febrero de 2017.

-G2. Comida grupal con tres trabajadores y 4 investigadores, febrero de 2017.

-G3. Reunión informal en un bar de una localidad Holandesa entre tres trabajadores españoles contratados por una ETT y 4 investigadores, febrero de 2017.

-E1. Trabajador Desplazado en Holanda, empleado de una Gran Empresa española de zumos, diciembre 2016.

-E2. Entrevista telefónica a un trabajador contratado por ETT en Holanda, Ingeniero Técnico, 32 años, enero 2016.

-E3 Entrevista telefónica a un trabajador contratado por ETT en Holanda con su pareja, Diplomado en Relaciones Laborales, 35 años, marzo 2017.

