

Marx en el Randstad (dos siglos después)

Marx in the Randstad (two centuries later)

Pablo López Calle

Universidad Complutense de Madrid

RESUMEN

A partir de una investigación sobre los nuevos emigrantes españoles en Holanda en el sector de la logística, este artículo en concreto se centra en la aplicación de algunos rudimentos de la crítica de la economía política marxiana para dar cuenta del sistema de trabajo y empleo implantado para su explotación productiva. Mostrando cómo dos siglos después del nacimiento de Marx el modelo abstracto explicativo de las relaciones capitalistas de producción vinculado a las particulares características del Trabajo-mercancía, ha alcanzado hoy, en uno de los lugares donde precisamente el autor situó el desarrollo de las primeras formas de acumulación originaria, un grado de desarrollo que puede estar indicando cambios cualitativos en la relación de subsunción del trabajo en el Capital.

PALABRAS CLAVE: subsunción, logística, emigrantes, Holanda, Marx

ABSTRACT

Based on the results of a research on the new Spanish emigrants in the Netherlands in the logistics sector, this article focuses on the application of some rudiments of the Marxist critique to analyze the productive model implemented in this sector. Showing how, two centuries after the birth of Marx, the explanatory model of capitalist relations of production, based in the particular characteristics of Work-merchandise, has reached today, in one of the places where the author precisely placed the development of the first forms of Original

accumulation, a degree of development that would undoubtedly surprise him and that may be indicating a qualitative change in the process of subsumption of work in *The Capital*.

KEY WORDS: subsumption, logistic, emigrants, Holland, Marx

INTRODUCCIÓN: MARX EN EL RANDSTAD

“...la gran industria, precisamente por sus mismas catástrofes, convierte en cuestión de vida o muerte la necesidad de reconocer como ley social general de la producción el cambio de los trabajos y por tanto la mayor multilateralidad posible de los obreros, obligando, al mismo tiempo, a que las circunstancias se adapten a la aplicación normal de dicha ley. El carácter de la gran industria lleva, por tanto, aparejados constantes cambios de trabajo, desplazamientos de función, una completa movilidad del obrero.” [Marx, *El Capital, Libro I*, Siglo XXI, pp. 593].

El caso que analizamos en este artículo podría haber formado parte de una de las notas a pie de *El Capital* si éste hubiera sido escrito hoy. Especialmente en los capítulos XI-XIII del Libro primero, cuando Marx recurre a numerosas descripciones de la realidad industrial de su época para ejemplificar, con casos concretos, su análisis histórico de la evolución de las relaciones capitalistas de producción en sus diferentes fases.

Hoy nos encontramos inmersos, precisamente, en un período de transición hacia una nueva era en el desarrollo del proceso global de acumulación que, por otra parte, no ha sido caracterizado todavía de manera precisa y completa (era postindustrial, capitalismo informacional, sociedad del conocimiento...). Un período iniciado hace algunas décadas con el comienzo del declive de la fase del capitalismo industrial en el marco del Estado-nación que Marx vio nacer, y que parece haber culminado con el momento catártico que ha supuesto la gran recesión económica del año 2007.

El caso de estudio en cuestión es tomado aquí como una pequeña cata, si habláramos en términos geológicos, de dichas transformaciones. Teniendo en cuenta, por otra parte, que es una de las regiones donde el autor situó y estudió

parte de las primerísimas formas de acumulación de capital de la Historia¹. Se trata de una zona geográfica muy localizada y significativa del mundo, y de un sector también muy específico: el sistema de empleo y de trabajo utilizado en los almacenes de logística de distribución de bienes de consumo directo en los Países Bajos mediante la contratación en origen de trabajadores del Este y del Sur Europeo².

Tratándose de un caso de estudio muy concreto, en él confluyen algunos de los rasgos más característicos de esta nueva fase del proceso de acumulación global mencionada. Por una parte este sector ha sido el protagonista de algunas de las transformaciones productivas más significativas en la industria a nivel continental en los últimos treinta años: la reorganización productiva en las principales ramas de fabricación de bienes de consumo de masas, comandada por grandes multinacionales centroeuropeas y americanas, se caracterizó por la fragmentación de los procesos de trabajo; la externalización o subcontratación de tareas de relativo bajo valor añadido a otras empresas, y la consiguiente deslocalización del capital productivo a regiones cada vez más periféricas, hasta

¹ El Randstand holandés es el territorio de influencia del puerto de Róterdam, en el gran Delta marítimo-fluvial en el que confluyen los ríos Mosa y Rin, ambos navegables varios centenares de kilómetros hacia el interior del continente, atravesando diferentes países de Europa Central, como Francia, Alemania, Bélgica o Suiza. La región es una de las cunas de la “acumulación originaria”, donde se hubo de operar, a finales del siglo XVII, uno de los más precoces procesos de transformación del capital comercial en capital industrial, tras la aparición de algunos “viveros industriales” cercanos a los grandes puertos europeos. Actividades industriales que consiguieron hacer de Holanda, según Marx, “la nación capitalista modelo del siglo XVIII”. A pesar, no obstante, de que este protagonismo fue breve, y rápidamente las manufacturas holandesas “quedarán atrás” y este país perderá “la supremacía comercial e industrial”. De tal manera que, “desde 1701 hasta 1776 uno de sus negocios principales consiste en prestar capitales gigantescos, sobre todo a su poderoso competidor: a Inglaterra”. [Marx, *El Capital, Libro I*, Siglo XXI, 2010, p.942, en adelante citaremos, para este libro, sólo *El Capital*, y la página].

² Un informe en extenso de esta investigación ha sido publicado por la Fundación Primero de Mayo de CCOO: *Trabajar en Holanda. El calvario de los trabajadores migrantes españoles expulsados por el paro y el infraempleo* en la Revista *Estudios de la Fundación*, 100, mayo de 2017, 28 pp. En esta primera fase, desarrollada en varios días de trabajo de campo en Waalwijk y Róterdam en febrero de 2017, han colaborado directamente Anne Bory, Cécile Vignal y José Calderón (Univ. Lille I); Antonio Ramírez (Universidad de Murcia) y Pablo López Calle (UCM).

su traslado casi completo a los llamados “países emergentes” a partir del año 2007. De manera que este ha sido uno de los principales factores de expulsión del mercado de trabajo de muchos ocupados en economías semiperiféricas como la española, tras ese momento altamente disciplinante de la también llamada recesión económica del año 2007, que ha actuado, por otra parte, como revelador del papel realmente asignado a las economías del sur en la configuración del nuevo modelo productivo europeo [Bouffartigue et al. 2017].

Desde los países centrales, donde ya sólo se ensamblan y distribuyen estos bienes, se proyectan así cadenas de producción y sistemas productivos basados en la especialización flexible, el diseño modular y la fabricación justo a tiempo, orientados a implementar estrategias de rentabilidad sustentadas en la reducción salarial y la intensificación del trabajo, tanto a través de la derivación de los costes de estocaje a los eslabones más débiles de las cadenas de producción, como a través de la promoción de la competitividad entre las regiones fabricantes y los trabajadores a partir del coste laboral y la carga de trabajo.

EL SECTOR DE LA LOGÍSTICA EN PAÍSES BAJOS

El papel de la logística y el transporte, por las razones apuntadas, se ha revelado un elemento central en los nuevos modelos de producción y distribución globales. En concreto, el puerto de Róterdam es uno de los principales nodos a nivel mundial de estos flujos. Se encuentra entre los canales de entrada más importantes de bienes de consumo de masas producidos en países periféricos hacia Centro Europa, y es una de las principales vías de salida de bienes de equipo y mercancías de alto valor añadido producidas en Europa hacia estos países³.

³ El Europuerto de Róterdam es el puerto más grande de occidente, y hasta el año 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 productos a granel –básicamente hidrocarburos y en mucha menor medida agroalimentarios- y 127 en containers. Entran 315 y salen 129, de las cuales 64 corresponden a containers y 32 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>

Al mismo tiempo, como decíamos, la degradación de las condiciones de vida y de trabajo en los países de la semiperiferia europea (del este y del sur), ha producido un tipo de fuerza de trabajo con unas características, en cuanto a perfiles cualificacionales, y en cuanto a capacidad de negociación y necesidades de subsistencia, muy adecuada para ser empleada en este tipo de actividades, a muy bajo coste y con una alta disponibilidad⁴.

De hecho, conocemos bien las características de estos perfiles, así como su *identidad histórica*, en la medida en que el motivo inicial de esta investigación fue seguir el rastro a un grupo de desempleados españoles que habían decidido emprender la “aventura holandesa” ante la total ausencia de oportunidades de empleo que llevaban soportando varios años. Ello dentro del proyecto que estábamos realizando sobre el especial impacto de la crisis económica en los sectores que habían sido protagonistas del “milagro económico” español durante la primera década del siglo, como el transporte y la construcción, -en este caso en el Corredor del Henares (Madrid)-. Y puesto que la emigración a Holanda se presentaba como la oportunidad de trabajo más recurrente entre el reducido grupo de “salidas laborales” disponibles, tanto en el imaginario de estos desempleados, como, objetivamente, en la mayor parte de los planes y políticas de orientación laboral de los diferentes servicios de empleo que hemos tenido ocasión de recopilar y analizar⁵.

No obstante también, para poder explotar al máximo estas condiciones, el propio sector de la logística y la distribución se ha organizado por su parte para dar cabida a este ejército de trabajadores disponible. La concentración en la zona

⁴ El saldo migratorio español ha pasado a ser negativo desde el año 2012: desde el pico positivo más alto, en 2007, cuando llegó a ser de 700.000 personas (entraron 900.000 y salieron 200.000), al 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.

⁵ Se trata del estudio de caso sobre “La precarización del mercado de trabajo en Coslada”, que ha sido realizado por Andrés Alas, Julio Antonio Fernández y Pablo López Calle y 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 co-dirigido por Juan José Castillo y Pablo López Calle. El relato acerca de la serie de transformaciones productivas que han llevado a estos trabajadores a tener que emigrar ha sido publicado en López Calle, P.: “Emigrar de Coslada a Róterdam. Treinta años de transformaciones productivas en el Corredor del Henares”, *Sociología del Trabajo*, 91, 2017, 24-43.

portuaria de macroempresas de transporte que gestionan los flujos intercontinentales de mercancías, tales como DHL, UPS, FLEXPOR... Mercancías que a su vez van a ser recepcionadas y distribuidas mediante la instalación de colosales plataformas logísticas en la región circundante, apenas especializadas en las grandes ramas de bienes de consumo directo (electrónica, deporte, textil, alimentos no perecederos, producto fresco, congelados...).

Ello ha permitido aplicar sistemas de organización del trabajo homólogos en la mayor parte de dichas plataformas, dividiendo el trabajo en un número relativamente reducido de funciones (etiquetadores, preparadores, empaquetadores...) que realizan tareas estandarizadas (lo cual permite la descualificación de los puestos, y la consiguiente sustituibilidad y rotación de los empleados). A ello se une la utilización de sofisticados sistemas informáticos de almacenaje y distribución de mercancías que, por una parte, coadyuvan a dicha descualificación del trabajo (transfiriendo el saber hacer del operador al sistema), y por otra, actúan como eficaces dispositivos de control y medición del trabajo (trazabilidad, geolocalización, contabilidad digitalizada de la producción de cada operario, etc.).

Por último, las propias transformaciones en las relaciones de empleo y en el aparato jurídico que articula la compra-venta de fuerza de trabajo, tanto a nivel europeo como en los Países Bajos, ha provisto al sistema de la cobertura jurídico-legal necesaria para maximizar estas posibilidades. La producción de regímenes normativos *ad hoc* –esto es, habilitando fórmulas contractuales “excepcionales” para perfiles sociolaborales y sectores particulares⁶ y la progresiva

⁶ “*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 markets*”. Michon, F: «Temporary Agency Work in Europe» [en Gleason, 2006, 269-304:275].

Un claro ejemplo de ello es el convenio colectivo del sector de las Empresas de Trabajo Temporal en Holanda (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, los primeros 18 meses, el contrato entre trabajador y ETT termina cuando finaliza el contrato con el cliente, y la ETT sólo paga las horas trabajadas. En las fases de la B a la C, el trabajador tiene un contrato laboral con la ETT y tiene derecho a un

individualización de las relaciones laborales –fragmentando la negociación colectiva en pequeñas unidades productivas-, han dado lugar a la aparición de nuevos tipos de relación laboral y estatutos de empleo que se sitúan en la frontera, a veces traspasándola, entre el derecho del trabajo y el derecho mercantil. Lo que ha posibilitado, en este caso, desarrollar una nueva ingeniería contractual que da la oportunidad a las empresas de “romper” la normativa laboral en los países de destino para establecer allí las condiciones de trabajo de los países de origen, mediante la mediación de agencias de reclutamiento en origen y empresas de trabajo temporal en destino⁷.

La articulación entre estas nuevas relaciones de empleo y los sistemas de organización del trabajo descritos permite, en este caso, 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 ese extenso sistema reticular de almacenes logísticos que se extiende en un radio de 80 km por el Randstad holandés, tales como DocData, Bleckmann, Qizini, Jumbo ..., y ello en función de las variaciones de tiempo y forma de la demanda. Una demanda compuesta por millones de consumidores de Europa Central que adquieren cada vez más frecuentemente 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.

Todos estos ingredientes dan lugar, en definitiva, a un sistema de extracción de plusvalor extremadamente *eficiente* y *eficaz* que, en ciertos momentos, nos incita a considerarlo como inédito en la historia del capitalismo, a pesar de estar ya escrito a “sangre y fuego” en sus orígenes como proyecto. Pues, en cierta

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, y dura los siguientes cuatro años, a partir de los cuáles empieza la fase C, en los que el trabajador tiene un contrato indefinido. No obstante “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 crea situaciones de vulnerabilidad que son el caldo de cultivo para la explotación laboral”. [McGauran et al., 2016:52].

⁷ Así titulan Lisa Berntsen y Nathan Lillie su informe sobre las prácticas abusivas de las ETT que gestionan a nivel europeo a trabajadores desplazados intracomunitarios: “Breaking the law? Varieties of social dumping in a pan-European labour market” [en Bernaciak, 2015: 43-62-94]

manera, y para volver a la retórica marxista con la que iniciábamos este texto, anuncia el inicio de una nueva fase en el desarrollo de aquella *escisión* entre el trabajador y sus condiciones de trabajo iniciada en el siglo XVIII que Marx situaba en la génesis fundacional del capitalismo. Fase que podemos analizar históricamente en la medida en que dicha escisión es también, y desde entonces, producida y reproducida a su vez por el desarrollo del sistema que ella produce, transformándolo constantemente⁸. Tal y como veremos a continuación.

LAS RELACIONES LABORALES Y SALARIALES. LAS PARTICULARIDADES DEL TRABAJO-MERCANCÍA Y EL *CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE CERO HORAS*.

La articulación en lo concreto de esta confluencia entre trabajo y empleo en el caso que estudiamos la realizan, básicamente, las grandes empresas de trabajo temporal holandesas como T&S Flexwerk, PRAN, Randstad, Tempo-Team, entre otras. Tal es así que se calcula que el 60% del empleo del sector de la logística es gestionado por estas 'recruitment agencies'⁹.

En primer lugar, la mediación de la ETT entre el trabajador y la empresa usuaria 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, etc., en un contrato de disponibilidad total entre el operador y la ETT, denominado de *cero horas*, en el que no se estipula ni la jornada ni el salario; o

⁸ “La relación del capital presupone la escisión entre los trabajadores y la propiedad sobre las condiciones de realización del trabajo.” [...] Esos recién liberados sólo se convierten en vendedores de sí mismos después de haber sido despojados de todos sus medios de producción, así como de todas las garantías que para su existencia les ofrecían las viejas instituciones feudales. La historia de esta expropiación de los trabajadores ha sido grabada en los anales de la humanidad con trazos de sangre y fuego”. [*El Capital...*950]

⁹ “In de logistieke bedrijven (distributiecentra) bestaat soms zelfs 50 tot 60 procent van de arbeidskrachten uit uitzendkrachten” [En las empresas de logística a veces incluso del 50 al 60 por ciento de la fuerza de trabajo está compuesta por trabajadores temporales de ETT]. [Walz et al, 2010:20-21]

dicho de otra manera, en el que la variabilidad de estos conceptos a lo largo de los días es la norma¹⁰.

Pero esta fórmula contractual: el *contrato de puesta a disposición de cero horas*, antes que una anomalía jurídica; o una particularidad en la historia de las relaciones laborales; o incluso un síntoma de la superación de la relación asalariada tradicional, se nos muestra, sin embargo, desde un punto de vista crítico, más bien como una forma muy acabada de la articulación específica de la compra-venta de fuerza de trabajo. Es decir, presenta en su pureza sus ambivalencias constitutivas y muestra abiertamente las implicaciones materiales de sus contradicciones. Su rareza reside más bien en el grado de concreción que alcanza la abstracción trabajo-mercancía.

Para su análisis es bueno recordar, en primer lugar, esquemáticamente, la naturaleza de sus contradicciones: la ambivalencia constitutiva de la fuerza de trabajo-mercancía consiste en que la capacidad de trabajo, -que en las sociedades modernas es designada como la única propiedad inalienable con la que cada sujeto viene al mundo, y con cuyo libre uso alcanza el estatus que merecidamente le corresponde en la jerarquía social-, no es exactamente una propiedad: tener capacidad de trabajo no es tener trabajo, -así como el trabajo no es realmente una mercancía¹¹-; es sólo una potencialidad. La capacidad de trabajo no es nada sin el acceso a los medios de producción que permiten usarla y crear mercancías con ella. Dicho mejor: “El derecho al trabajo lo que hace no es proveer de subsistencia, sino procurar la subsistencia por el trabajo” [Castel, 1997:205].

¹⁰ “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 que firman estos empleados con la ETT, del que nos facilitaron una copia]

¹¹ “El trabajo es la sustancia y la medida inmanente de los valores, pero él no tiene valor alguno” [*El Capital...*: 653]

De ello se deriva, en primer lugar, que “la capacidad de trabajo... no es nada si no se la vende”¹². Lo que implica que su propietario debe enajenar su valor de uso para acceder a su valor de cambio; debe ceder lo que ella produce, valor, para poder subsistir, y así producirse y reproducirse, mientras que, por tanto, el salario que recibe por su venta no es el equivalente al trabajo por ella producido sino el equivalente al trabajo necesario para producir sus medios de subsistencia. Resultando de la diferencia el llamado plusvalor [*El Capital...*: Capítulo IV].

No obstante, sabemos que esta relación de explotación es posible en un Estado de Derecho, ordenado por un sistema de libre mercado en el que toda transacción económica se articula, en principio, mediante un intercambio de equivalentes, porque esa naturaleza ambivalente permite presentar la compra-venta de fuerza de trabajo como una relación de compra-venta de trabajo. En la que el salario (valor de la fuerza de trabajo) se presenta como si fuera el “precio del trabajo”¹³. De tal forma que las relaciones de poder en la esfera de la producción se legitiman en los acuerdos de compra-venta realizados en la esfera de la circulación. Y se legitiman de dos formas: en primer lugar, por la libre aceptación de la cesión de la capacidad de trabajo. En segundo término, por la retribución exacta del trabajo desarrollado.

Se comprende, por consiguiente, la importancia decisiva de la transformación del valor y precio de la fuerza de trabajo en la forma del salario, o sea en el valor y precio del trabajo mismo. Sobre esta forma de manifestación, que vuelve invisible la relación efectiva y precisamente muestra lo opuesto de dicha relación, se fundan todas las nociones jurídicas tanto del obrero como del capitalista, todas las mistificaciones del modo capitalista de producción, todas sus ilusiones de libertad, todas las pamplinas apologéticas de la economía vulgar [*El capital...*: 658]

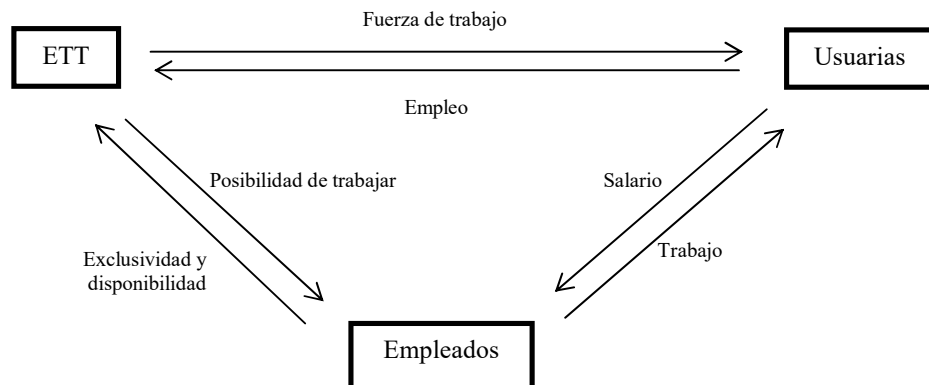
Por añadidura, el movimiento efectivo del salario muestra fenómenos que parecen demostrar que no se paga el valor de la fuerza de trabajo sino el de su función, el trabajo mismo [*El capital...*: 659]

¹² La frase es de Simonde de Sismondi [1773-1842] a quien Marx cita textualmente en *El Capital* reconociéndole la autoría de esta radical puesta en entredicho de los pilares iusnaturalistas del Estado de Derecho. [*El Capital...*: 212]

¹³ «La forma del salario, pues, borra toda huella de la división de la jornada laboral entre trabajo necesario y plustrabajo, entre trabajo pago e impago. Todo trabajo aparece como trabajo pago» [Marx, *El Capital*, Libro primero: 657]

En consecuencia, si nos fijamos detalladamente en nuestro caso de estudio, las fórmulas contractuales arbitradas y la estructura de relaciones entre las ETT, los empleados y las empresas usuarias suponen un alto grado de explotación productiva de estos mecanismos de ocultación y explotación.

Esquema del Contrato de “puesta a disposición” de “cero horas”



En primer lugar, la contraprestación para el empleado en el acuerdo con la ETT (el contrato de puesta a disposición) no es tener trabajo –ni por tanto un salario–, sino la posibilidad misma de trabajar a cambio de estar disponible para ello en cualquier momento, renunciando así a otras ofertas de empleo o a realizar otras actividades privadas, como veremos. Pero ni siquiera es así exactamente, pues realmente el contrato no asegura del todo dicha contraprestación, dado que la vigencia de éste está sujeta, por otra parte, y paradójicamente, a la demanda efectiva de trabajo de las empresas usuarias. De manera que ambas condiciones se determinan mutuamente en una relación circular. El contrato da acceso a la posibilidad de trabajar pero sólo la realización de dicha posibilidad da acceso al contrato.

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 vienes con un trabajo, te vienes con la oportunidad de buscarte un trabajo aquí. E3.

El acuerdo de disposición no asegura el trabajo, pero no acudir cuando se produce la llamada de la empresa puede suponer el fin del acuerdo (que no se identifica jurídicamente con un despido como tal). Las ETT, 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 al empleado con una semana de antelación. La pauta habitual que siguen es precisamente hacerles contratos semanales, con lo que se elimina en la práctica este requisito. De tal suerte que, en 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 esperada “confirmación de trabajo”¹⁴.

Se puede decir, al mismo tiempo, que el contrato de trabajo propiamente dicho, lo celebran, sin embargo, dos personas jurídicas; dos empresas: la ETT provee de fuerza de trabajo (cedida a ella por el trabajador) y la usuaria le asegura empleo de manera estable. Esta última retribuye, por una parte, a la ETT, la disponibilidad en tiempo y forma de fuerza de trabajo, y al trabajador el “precio del trabajo”. De forma que con la primera establece una relación estable y un pago fijo, y con el segundo relaciones puntuales de trabajo por salario. Este salario aquí se presenta, de manera mucho más evidente que en cualquier otro sistema de retribución, como el citado “precio del trabajo”.

Como se ve, esta triangulación hace que la forma de la retribución no sea ni un pago por producto (como en el caso de los trabajadores autónomos) ni un pago a destajo, como en las fórmulas más individualizadas de retribución salarial, en las que existe por fuerza una relación laboral. Y, por tanto, en las que la *incertidumbre* del empleo, por muy temporal que sea la relación, corre por cuenta de la empresa: el tener que proveer de trabajo al operador aunque no existan oportunidades de inversión rentable. Sino que está a caballo entre las dos. Lo que permite aprovechar al máximo las ventajas disciplinarias del pago por producto y las ventajas productivas [en tanto que generadora de plusvalor] de la relación salarial. El salario por horas no retribuye, como en el trabajo autónomo, el valor producido, sino que paga el valor de la fuerza de trabajo de cada hora de

¹⁴ 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].

trabajo –la parte alícuota del trabajo necesario para producir esa fuerza de trabajo durante una hora de trabajo–, como ocurre en el destajo. Ello permite determinar, además, la forma en que el trabajo debe hacerse –a diferencia del destajo– y, por tanto, conocer cuánta producción corresponde a cada unidad de tiempo. Con lo que, por otra parte, la mencionada apariencia de retribución por el trabajo dota a las empresas de la posibilidad de exigir una producción determinada, como también veremos más abajo.

Las relaciones triangulares entre ETT y trabajadores, y entre éstas y las empresas usuarias, hacen posible también la combinación de dos objetivos manageriales que hasta la fecha eran difícilmente conjugables: una alta flexibilidad contractual con una alta disponibilidad laboral. Bajo este modelo, el virtual poder de negociación de los trabajadores que en otros casos 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 estos empleados no negocian su trabajo directamente con el empleador sino con un intermediario que ocupa ese lugar (negocian su empleo, claro está, no su trabajo, que es innegociable). El intermediario, por otra parte, actúa como pulmón, como se denomina en el argot de los sistemas de producción en flujo tenso: provee justo a tiempo mano de obra a los clientes finales y mantiene en stock fuerza de trabajo en esa especie de almacenes humanos que constituyen los espacios residenciales provistos por las ETT. La flexibilidad no interfiere en la regularidad con que puede enviar cantidades precisas de trabajo a cada nodo del sistema en tiempo real, sino al contrario, pues lo que la ETT contrata, si bien de forma flexible, es disponibilidad.

En definitiva, estas nuevas condiciones organizativas y nuevas formas de articulación de las relaciones salariales, apuntan a la conformación de lo que podríamos denominar un “Nuevo Modelo Productivo”. Para hacer esa caracterización, y siguiendo el criterio de Boyer y Freyssenet [2003], trataremos de reconstruir y sistematizar su *estrategia de rentabilidad*, esto es, analizar, en su conjunto, las particulares formas de extracción y ampliación del plusvalor a que da lugar.

CARACTERIZANDO EL MODELO PRODUCTIVO

En la medida en que el plusvalor, como recordábamos más arriba, es la diferencia entre el trabajo entregado y el trabajo necesario, éste se puede incrementar, por tanto, por dos vías: A. intensificando el trabajo o B. reduciendo el trabajo

necesario¹⁵. Las diferentes formas de conseguir estos objetivos constituyen los diferentes modelos productivos.

INTENSIFICACIÓN DEL TRABAJO

La primera vía supone la extracción y ampliación del llamado plusvalor absoluto. Se trata de incrementar el trabajo entregado (una vez reducido éste a trabajo simple) por unidad de tiempo pagada, bien alargando la jornada laboral e incrementando el ritmo de trabajo, o bien reduciendo los tiempos muertos o poros en el trabajo. De forma que al incrementarse el trabajo entregado, e incrementarse relativamente también el valor de la fuerza de trabajo, se incrementa de forma absoluta el plusvalor producido aun sin que varíe la tasa de plusvalor. Esto es, se incrementa la masa de plusvalor. En el modelo que estudiamos este incremento se opera por dos vías: A.1 mediante fórmulas más o menos clásicas de intensificación del trabajo y A.2 mediante una particular forma de eliminar los *poros* en el trabajo: no pagándolos, o más bien, evacuando, por así decir, esos *tiempos muertos* de la relación laboral.

1. Competencia por las horas de trabajo mediante el incremento de carga de trabajo

El recurso a sistemas de retribución basados en la evaluación por estándares de rendimiento genera procesos de intensificación del trabajo que rebajan cada vez más las cargas de trabajo correspondientes a cada nivel salarial, lo que da lugar a relaciones de competencia-cooperación muy complejas entre los propios trabajadores:

“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!

¹⁵ “Denomino *plusvalor absoluto* al producido mediante la *prolongación* de la jornada laboral; por el contrario, al que surge de la *reducción* del tiempo de trabajo necesario y del consiguiente cambio en la *proporción de magnitud* que media entre ambas partes componentes de la jornada laboral, lo denomino *plusvalor relativo*” [*El Capital*: 383].

C- Pero a nosotros nos piden un 90%.

R- Un 80% nos pedían en la primera semana o algo así, 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 deshacerse 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 esta gente... [trabaja lo suficiente]" [G3]

En ocasiones las empresas utilizan un sistema de competitividad entre los empleados basado en una clasificación, mediante colores, en función de su productividad: cuando alguien es clasificado en color naranja durante más de dos días es amonestado, pues el propietario da esta información a la agencia de colocación y ésta deja de dar horas a dicho trabajador [McGaugan et al. 2016:29]. Aunque otras veces los métodos de presión están menos formalizados:

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...]

Las tensiones entre los operarios que generan estas estrategias (de origen taylorista), basadas en medir la productividad de cada operario, no mediante cantidades absolutas, sino en función del Percentil [esto es, una cantidad relativa] donde se sitúa su producción respecto del resto, son tan evidentes como difíciles de explicitar o reconocer públicamente por ellos mismos: el incremento de ítems por hora que les solicitan individualmente no sólo supone elevar el estándar de rendimiento, sino también reducir las horas de trabajo disponibles para el colectivo.

2 Reducción de los “poros” en el trabajo mediante la separación entre jornada laboral y jornada de trabajo

La naturaleza peculiar de esta mercancía específica, de la fuerza de trabajo, trae aparejado el que al cerrarse el contrato entre el comprador y el vendedor su valor de uso todavía no pase efectivamente a manos del adquirente [*El Capital...*: 212] [...] En el caso de las mercancías en que la enajenación formal del valor de uso por la venta y su entrega efectiva al comprador divergen temporalmente, la fuerza de trabajo sólo se paga después que ha funcionado durante el plazo establecido en el contrato de compra [...] En todas partes, pues, el obrero adelanta al capitalista el valor de uso de la fuerza de trabajo; aquél le permite al comprador que la consuma antes de haber recibido el pago del precio correspondiente [...] La fuerza de trabajo está vendida aunque sólo más tarde se pague por ella [*El Capital...*: 214]

La triangulación mencionada entre ETT; usuarias y trabajadores permite la separación formal entre la *jornada laboral* (la cesión de la capacidad de trabajo por un tiempo determinado) y la *jornada de trabajo* (el tiempo trabajo efectivo). Las empresas usuarias disponen del trabajo durante todo el tiempo, pero los trabajadores, formalmente, sólo disponen del salario correspondiente a las horas de trabajo efectivo. De este modo, el salario se ajusta al valor de la fuerza de trabajo correspondiente a su valor de uso realmente utilizado en ese momento preciso¹⁶.

¹⁶ El salario es el valor de cambio de la fuerza de trabajo y corresponde, por tanto, al trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo, pero, como pasa con el valor de toda mercancía, no se determina por el tiempo de trabajo particular necesario para producirla, sino por el tiempo de trabajo socialmente necesario para hacerlo: el tiempo de trabajo “cuenta únicamente en la medida en que el tiempo

La disponibilidad horaria y la flexibilidad funcional están tan normalizadas que no se aseguran tanto con estímulos positivos, como suele ocurrir en la mayoría de las empresas, sino con penalizaciones. Si bien las horas extraordinarias y el trabajo en festivos se remuneran mejor, estas horas no suelen ser muy accesibles para los operadores, y su asignación es utilizada más bien como gratificación para los empleados más dispuestos. La prestancia de los empleados a la llamada de las agencias se asegura, por el contrario, mediante incentivos negativos. Por ejemplo, con la pérdida del trabajo –y con él, de la habitación–, o de las diferentes garantías que cada operario pueda tener vinculadas a su contrato en el momento en el que éste desoye más de tres veces la llamada de la ETT para acudir a trabajar. Incluso si la causa de la inasistencia es un problema de salud. Pues ello no es un eximente a menos que el trabajador enfermo hubiera comunicado su situación con un mínimo de dos horas de antelación a la llamada.

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, etc. Estos cuadrantes son elaborados semanalmente, y se “cierran” el domingo por la tarde. Pero pueden cambiar a lo largo de la semana. Cuando hay alguna modificación del programa semanal les llega un correo electrónico y un mensaje de móvil el día anterior. Pero cuando el cambio es inminente (para no ir o para ir a trabajar en un plazo breve -incluso de una hora de antelación-), reciben un mensaje al dispositivo móvil, el cuál es provisto por la empresa.

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 a mediodía, en los que se evidencia esta obligación de disponibilidad continuada: recibió una llamada de “propuesta de trabajo” para 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

gastado para la producción de valor de uso sea el socialmente necesario”, [*El Capital...*:238]. Con este sistema se asegura, por tanto, un ajuste entre el tiempo de trabajo particular de producción y el tiempo de trabajo socialmente necesario, tanto en la determinación del precio de la fuerza de trabajo como en la determinación del precio de las mercancías fabricadas o servicios prestados.

cómo iba. Vinieron a buscarme en un coche a la casa, era un polaco que no hablaba inglés, yo no sabía a dónde iba” [E1].

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

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

V-Sí, desgraciadamente sí.

C-Descansar.

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

R-Sí, en esta empresa, en B... trabajé a la una del mediodía 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 diez 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 estado permanente de guardia: 24 horas al día todos los días de la semana, esperando a que les llamen 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]

Ese tiempo de disposición para el trabajo forma parte del trabajo productivo: en primer lugar, porque el trabajo efectivo se concentra en las horas en las que es más productivo y en ese tiempo reducido se condensa el gasto de energía que pueden desplegar los operarios en una jornada. En segundo, porque limita el tiempo de reproducción y descanso: la pérdida de horas de sueño (debidos 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). Pues, aunque por ley deben tener un mínimo de 11 horas de descanso cada jornada completa, parte de esas horas, en muchas ocasiones, son horas de desplazamiento al trabajo¹⁷. Las largas distancias respecto al lugar de trabajo son debidas a la dispersión en el territorio de los almacenes logísticos y, fundamentalmente, porque las viviendas de la empresa donde residen se sitúan en zonas alejadas de las localizaciones urbanas o industriales, debido a su bajo coste. Además, por último, el tiempo de no trabajo no es tiempo útil para ellos. Es un tiempo de espera ante una llamada incierta que supone la práctica imposibilidad de programar otras actividades (como realizar diferentes cursos de formación, acudir a entrevistas de trabajo o simplemente programar actividades de ocio).

La empresa provee con un vehículo de la compañía a cada cuatro personas, uno de ellos es el conductor, que no paga los cinco euros de transporte diarios que ésta les cobra por el desplazamiento al lugar de trabajo, pero sin embargo, no cobra las horas de conducción que alargan su jornada una media de dos horas al día, y debe hacerse cargo del cuidado del vehículo. Por lo demás la empresa controla los movimientos de los vehículos por GPS¹⁸.

¹⁷ “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]

¹⁸ “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 de explotación suspende a los empleados en una suerte de *stand by* en el que su tiempo de vida no puede ser llenado más que como trabajo o como espera para el trabajo. A la vez este momento de su vida supone una suerte de paréntesis biográfico que impide considerar esta etapa como una etapa de su proyecto vital. Para muchos de ellos es tan difícil la marcha atrás –volver a España– como avanzar en una estrategia personal profesional o familiar en el país de destino. En general encuentran dificultades para retornar a sus ciudades y situaciones de origen: debido a la propia ausencia de oportunidades que les llevó a emigrar; la presión social consustancial al éxito esperado de la “aventura” migratoria; pero, sobre todo, a la falta material de recursos para costearse el viaje de regreso.

Del mismo modo, el sistema de gestión laboral y residencial de recursos humanos en el que están atrapados supone también grandes dificultades a la hora de encontrar otros empleos o lugares de residencia en Holanda, y consigue introducirlos en un callejón cuya única salida es tratar de conseguir de la empresa horas de trabajo, muchas veces compitiendo con sus propios compañeros. Tal es así que, en los casos más extremos, la falta de horas proporcionadas por la ETT genera “nóminas negativas”: deudas contraídas por los trabajadores con las empresas por el pago del alquiler de las viviendas donde residen, que les sujetan a ellas hasta lograr devolverlas. Lo cual, en alguna ocasión, ha llevado literalmente a los trabajadores más desesperados a “huir a través del bosque”¹⁹ para liberarse de estas formas de sujeción.

Tampoco les resulta fácil emprender en Holanda nuevas carreras profesionales. Entre las cláusulas que tienen en sus contratos está la prohibición “durante el período de un año después de la finalización del contrato de trabajo temporal por cualquier razón, de 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 por saltarse esta prohibición es 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*

¹⁹ 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”, *El economista.es*, 23/02/2016.

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, etc.), pues se trata de un conjunto reducido de muy grandes ETT que trabajan en todo el territorio. A esta imposibilidad de conseguir un empleo por otras vías en el sector, se une la dificultad para trabajar en otras actividades, pues para ello deben tener un contrato de alquiler propio –que no poseen²⁰– (pero, a su vez, los arrendatarios privados, les exigen un contrato de trabajo estable).

FORMAS DE INCREMENTAR EL PLUSVALOR RELATIVO: DESCUENTOS SALARIALES Y ORGANIZACIÓN DE LA REPRODUCCIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO.

El encarecimiento excesivo de los artículos no es un episodio pasajero, sino más bien un principio. Por eso en Holanda, primer país en que se puso en práctica este sistema, el gran patriota De Witt lo ensalza en sus Máximas como el mejor sistema imaginable para hacer al obrero sumiso, frugal, aplicado y agobiado de trabajo [*El Capital...*: 947].

La otra forma de incrementar el plusvalor, para ser fieles al manejo conceptual marxista, consiste en la reducción del *trabajo necesario* y da lugar a la extracción del llamado *plusvalor relativo*, por medio de un cambio en la tasa de ganancia que se obtiene vía el abaratamiento del trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo. En nuestro caso, como veremos a continuación, ello se consigue B1. mediante la importación de fuerza de trabajo más barata que la de

²⁰ No tienen contrato de alquiler pues es parte del contrato de trabajo. Además, las empresas se cuidan mucho de no perder los descuentos que les hacen a los trabajadores por este concepto: “R-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’. 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.

origen y B2. mediante el control y la organización de la esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo.

1. Adecuación del valor legalmente establecido al valor real de la fuerza de trabajo

Como decíamos, estas ETT son, de alguna manera, la frontera que separa las condiciones de trabajo de las bolsas de trabajadores inmigrantes en el país de destino de las que rigen en los mercados de trabajo locales. Actuando a modo de exclusas entre mercados de trabajo con diferentes niveles reglados de condiciones de trabajo. Es decir, formalmente ambos grupos se ajustan, como no puede ser de otra manera, a la misma normativa laboral, pero 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 impago extra.

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 contratante²¹. Pero contratantes y prestatarias encuentran muchas formas de recuperar la diferencia entre lo que los trabajadores están 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).

²¹ "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". Artículo 5(1) de la *Directiva Europea Sobre Empresas de Trabajo Temporal*.

La partida destinada al alquiler de la vivienda es la más importante. El convenio colectivo estipula un mínimo de condiciones habitacionales que las ETT

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 refiere al precio de alquiler que pone el arrendatario de la vivienda (asegurando así un precio de mercado), pero se da la circunstancia de que, en los contratos que hemos visto, la sociedad inmobiliaria pertenece a la propia empresa contratante²². De modo que las condiciones de habitabilidad sólo alcanzan a cumplir los mínimos estipulados en los acuerdos, pues la mayor parte de los trabajadores son alojados, o 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 personas²³.

2 El control y la organización del tiempo de no trabajo

En segundo término (como señala Marx en la cita que daba inicio a este sub-epígrafe), la provisión del alojamiento por parte de estas empresas, además de ser un medio para recuperar parte del salario pagado al empleado, es también un fuerte dispositivo de dominación del trabajador inmigrante, que termina por socavar casi por completo su capacidad de negociación: 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 declarada 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

²² Por ejemplo, el contratante es T&S Flexwek Logistiek B.V y el propietario es Langhstraat Recreatie BV T&S Services BV

²³ 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/>

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 a 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, y luego les trasladaron a diferentes puntos del sur del país, unos a otros campings y otros a las casas comunales mencionadas.

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. No obstante, no tienen realmente derechos plenos de inquilinato, 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, los encargados de mantenimiento están autorizados para entrar en las viviendas con objeto de revisar desperfectos.

Por último, las ETT han diseñado una particular forma de asegurar de forma ajustada el mínimo de masa salarial necesario para permitir la reproducción de la cantidad de fuerza de trabajo necesaria en cada momento, mediante la distribución diferencial de *garantías* de horas en los contratos²⁴. Es decir, si bien todos los contratos son de 0 horas, algunos trabajadores –no todos- tienen garantizadas 36, 34 o 30 horas a la semana, según los casos. Es decir que si no trabajan ese mínimo de horas –lo que no ocurre casi nunca-, la empresa se compromete a pagárselas. Los que no tienen ese derecho son justamente los que menos horas reciben.

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

²⁴ “Si el obrero tiene que trabajar promedialmente 6 horas diarias sólo para producir su salario correspondiente al valor de su fuerza de trabajo, y como, según ese mismo supuesto, de cada hora sólo trabaja media hora para sí mismo, y otra media para el capitalista, es evidente que no podrá obtener el producto de valor de 6 horas si está ocupado menos de 12 horas [...] aquí quedan al descubierto las fuentes de los padecimientos que significa, para los obreros, el hecho de estar subocupados” [*El Capital*.: 665]

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 mes²⁵.

CONCLUSIONES: EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN DE CERO HORAS EN EL SECTOR DE LA LOGÍSTICA ¿HACIA UNA *SUBSUNCIÓN TOTAL* DEL TRABAJO EN EL CAPITAL?

Cerca de dos siglos después de que el joven Marx empezara a pensar sobre las particulares características del nuevo sistema de producción y reproducción, que habría germinado tras la aparición de los primeros sistemas manufactureros de producción capitalista cercanos a los grandes puertos comerciales europeos en el siglo XVII, como es el caso del Randstad holandés, encontramos, en ese mismo territorio, un sistema de explotación que muestra una forma concreta muy acabada de subsunción del trabajo en el capital²⁶. Casi podríamos hablar, siendo

²⁵ “Si el salario por hora se fija de tal manera que el capitalista no se obliga a pagar un jornal, o un salario semanal, sino únicamente las horas de trabajo en las cuales tiene a bien ocupar al obrero, podrá ocuparlo durante menos tiempo del que originariamente sirvió de base para estimar el salario por hora o la unidad de medida para el precio del trabajo. Como dicha unidad de medida está determinada por la proporción: valor diario de la fuerza de trabajo/jornada laboral de un número de horas dado, aquélla pierde todo su sentido no bien la jornada laboral deja de contar con un número determinado de horas. Queda abolida la conexión entre el trabajo pago y el impago. El Capitalista puede ahora arrancar al obrero determinada cantidad de plustrabajo sin concederle el tiempo de trabajo necesario para su autoconservación. Puede anular toda regularidad de la ocupación y, según su comodidad, capricho e interés momentáneos, hacer que el trabajo más monstruosamente excesivo alterne con la desocupación relativa o total. Puede, so pretexto de pagar el “precio normal del trabajo”, prolongar anormalmente la jornada laboral sin que el obrero perciba ninguna compensación correspondiente”. [*El Capital...*: 665]

²⁶ Marx en el llamado *Capítulo VI (inédito)* desarrolla su teoría sobre las dos fases de la subsunción del trabajo en el capital: la *subsunción formal* o la “directa subordinación del proceso laboral –cualquiera que sea, tecnológicamente hablando, la forma en que se le lleve a cabo- al capital” [p. 54], y la *subsunción real* en la que dicho proceso laboral pasa a ser organizado por el capital mismo, dando lugar a “un modo de producción tecnológicamente específico que metamorfosea la naturaleza real del proceso de trabajo y sus condiciones reales: el modo capitalista de producción. Tan sólo cuando éste entra en escena se opera la *subsunción real* del trabajo en el capital”, [p. 72] [Marx, 1971]. Es cierto que la subsunción real no sólo subordina el proceso de trabajo sino también el proceso de reproducción de la fuerza

conscientes de lo tentativo de la propuesta, de los primeros síntomas de una *subsunción total*, para significar las diferencias respecto de la *subsunción real* con que tradicionalmente habíamos explicado las relaciones salariales en la Gran Industria. Subsunción total que, como mínimo, podría tener el interés analítico de significar una suerte de subsunción real completa, llevada al límite, hasta llegar a producir, quizás, un cambio cualitativo en los modelos productivos bajo los que se articula.

Históricamente, bajo formas altamente relacionales de articulación de la relación laboral, como por ejemplo el caso límite de las Colonias industriales, se conseguían elevados índices de productividad mediante una alta disponibilidad de trabajo relativamente cualificado –al menos, especializado–, y un elevado control del tiempo de no trabajo, pero a costa de tener que asegurar una alta estabilidad en el empleo (la pertenencia de por vida a la comunidad generando mercados internos de trabajo, incluso para las nuevas generaciones). Son estrategias de rentabilidad orientadas a la extracción de *plusvalor relativo* [que Marx identifica con la *subsunción real*]. En el polo opuesto, bajo fórmulas laborales altamente arrelacionales, en las que la relación de *subsunción* entre capital y trabajo es meramente *formal*, como por ejemplo el contrato a destajo, o incluso el empleo de trabajadores autónomos, la gran flexibilidad que supone la conversión formal del contrato laboral en un contrato mercantil (recurriendo a mercados externos), permite un alto grado de intensificación del trabajo por autoexplotación, y con él de incrementos de *plusvalor absoluto*, pero a costa de una gran incertidumbre en la disponibilidad de trabajo en el momento necesario

de trabajo –como en el caso que estudiamos–, pero, como Marx señala para la subordinación formal, allí –en la esfera productiva en el primer caso y en la esfera reproductiva en el segundo–. La subordinación “deriva del contenido determinado de la venta, no de una subordinación, precedente a la misma, merced a la cual el productor —debido a circunstancias políticas, etc.— estuviera puesto en otra relación que la monetaria (relación entre poseedor de mercancía y poseedor de mercancía) respecto al explotador de su trabajo [como ocurrirá durante la jornada laboral, apuntamos nosotros, mediante el contrato de trabajo que da lugar *al poder de dirección*]. Solamente en su condición de poseedor de las condiciones de trabajo es como, en este caso, el comprador hace que el vendedor caiga bajo su dependencia económica; no existe ninguna relación política, fijada socialmente, de hegemonía y subordinación” [p. 63]. En el caso que nosotros estudiamos aquí, la relación “política” de subordinación en virtud del contrato de puesta a disposición, que hasta ahora se circunscribía al interior de la fábrica, se extiende a la esfera de la reproducción.

y con los conocimientos adecuados, a no ser que las tareas sean muy simples, y por ende, poco productivas.

En nuestro caso se logran articular, de una forma muy ambigua y perversa, objetivos organizativos antagónicos en principio. De una parte, el control del tiempo de no trabajo como forma de asegurar la disponibilidad inmediata, como forma de racionalizar las necesidades de subsistencia y como vía de recuperación de la parte de la remuneración que iguala el salario al trabajo socialmente necesario. Pero, por otra parte, ello se une a una también alta arrelacionalidad contractual e inseguridad en el empleo. Parece como si se hubieran logrado unir en un único sistema las ventajas de los mercados externos de trabajo con las de los mercados internos: la fuerza de trabajo está circunscrita a un mercado interno en cuanto a las oportunidades de empleo, pero las empresas operan en mercados externos para reclutar a sus trabajadores.

Los contratos de cero horas; el recurso a las ETT; los trabajadores desplazados; los modelos altamente mercantilizados de gestión managerial (los falsos autónomos, los sistemas de trabajo por horas, como en el caso de la denominada nueva economía colaborativa –Uber, Deliveroo, Globo, etc...-), o el también llamado “capitalismo de plataforma”, parecen encaminarse todos ellos en esta dirección²⁷. Aunque es cierto que el caso que hemos estudiado en Holanda es, hasta donde sabemos, históricamente inédito. Nuevo, no sólo en cuanto a sus particulares condiciones materiales de trabajo y empleo, sino, lo que es más significativo, en cuanto a la configuración jurídico-formal que dota a estas relaciones de explotación de legalidad y legitimidad. El ensanchamiento del *libre derecho a la subsistencia por el trabajo*, que va ampliando el número y la naturaleza de los contenidos negociables en la relación laboral, a medida que se van retirando las regulaciones que lo constriñen, ha terminado por incorporar en el contrato de trabajo la posibilidad incluso de alienar o ceder libremente el libre derecho a la subsistencia por el trabajo. Sucediendo que, en este caso, lo que los empleados han cedido a la ETT para poder subsistir no es sólo su capacidad de trabajo, sino el derecho mismo a vender su capacidad de trabajo, se ha *formalizado* así la alienación de lo *inalienable*.

²⁷ Un análisis sistemático de las diferentes fórmulas bajo las que operan las empresas de Trabajo Temporal a nivel internacional se puede ver en J. Fudge & K. Strauss (eds.) “Temporary Work, Agencies and Unfree Labour. Insecurity in the New World of Work,” (New York: Routledge, 2014),

BIBLIOGRAFÍA

- BERNACIAK, M. (ed) (2015): *Market expansion and social dumping in Europe*, Routledge, Londres.
- BOUFFARTIGUE, P.; GIANNINI, M.; LAMANTHE, A. (2017): *Lavoro e crisi: l'Europa del Sud, un laboratorio?*, Franco Angeli.
- BOYER, R. y FREYSSENET, M. (2003): *Los modelos productivos*, Editorial Fundamentos, Madrid.
- CASTEL, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Paidós, 1997.
- GLEASON, Sandra E., ed. (2006). *The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- LÓPEZ CALLE, P. (2017): “Emigrar de Coslada a Róterdam. Treinta años de transformaciones productivas en el Corredor del Henares”, *Sociología del Trabajo*, 91, 24-43.
- MARX, K. (1971): *El Capital*, Libro I, capítulo VI (inédito). Resultados del proceso inmediato de producción, Siglo XXI.
- MARX, K. (2010[1867]), *El Capital, Libro I*, Madrid: Siglo XXI.
- MCGAURAN, K; DE HAAN, E, SCHEELE, F. & EINSEMIUS, F. (2016): Profiting From dependency. Working conditions of Polish migrant workers in the Netherlands and the role of recruitment agencies, Somo-FairWork, Amsterdam
- WALZ, G.P., FROUWS, B., y GRIJPSTRA, D.H. (2010) “Grenzen Stellen. Omvang van en Maatregelen Tegen Malafide Praktijken in de Uitzendbranche”, ZoeterCEEer, Research voor Beleid.

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 RRL, 35 años, Marzo 2017

Recibido: 10 de julio de 2017

Aceptado: 11 de diciembre de 2018

Pablo López Calle es Doctor en Ciencias Políticas y Sociología y Profesor de Sociología en la Universidad Complutense de Madrid. Es director del Grupo de Investigación UCM Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo. Entre sus libros publicados destacan: *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*, Editorial Complutense, 2002; *Los hijos de las reformas laborales*, UGT, 2004; *La desmovilización general. Jóvenes, Sindicatos y Reorganización productiva*, La Catarata, 2008; *Del campo a la fábrica: vida y trabajo en una colonia industrial*, La Catarata, 2010.