

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Precarización Laboral y Beneficio Empresarial: Estrategias de Explotación del Nuevo Milenio

Adoración GUAMÁN HERNÁNDEZ*
Raúl LORENTE CAMPOS**

RESUMEN: A principios del año 2013, un reportaje emitido en la televisión alemana respecto del funcionamiento de la empresa Amazon mostró las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo en las multinacionales de la distribución comercial. Plantillas de personal muy reducidas, compuestas por trabajadores en su mayoría inmigrantes, salarios muy bajos, ausencia de *benefits*, o incluso persecución de la sindicación, se combinan con el uso generalizado de contratación temporal, la utilización de técnicas de subcontratación u *outsourcing* y el recurso a las empresas de trabajo temporal (ETTs) para evitar los contratos de duración indefinida. El ejemplo de Amazon es idóneo para desarrollar el análisis de estas estrategias empresariales, su grado de compatibilidad con el derecho de la Unión Europea respecto de las empresas de trabajo temporal y su trasposición en los ordenamientos de los Estados miembros así como para plantear una reflexión general sobre la cuestión de la precariedad y su evolución en los últimos años.

Palabras clave: Precariedad, empresas de trabajo temporal, gestión de la mano de obra, salarios, sindicatos (ausencia de), circulación de trabajadores.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. La maximización de explotación laboral como estrategia empresarial. 3. La precariedad laboral y sus consecuencias. 4. Bibliografía.

* Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Valencia (España).

** Docente e investigador en el Departamento de Sociología de la Universidad de Valencia (España).

1. Introducción

En septiembre de 2011, la página web del Servicio Español de Empleo, en colaboración con EURES (Servicios europeos de empleo), lanzó una oferta de trabajo con las siguientes características:

“La Empresa Amazon Alemania se desplazará a Palma de Mallorca, Madrid y Barcelona (respectivamente) para la selección de empaquetadores para la campaña navideña 2011. Requisitos: Mínimo nivel B1 de lengua inglesa o alemana; capacidad de levantar pesos de hasta 15 kg.; capacidad de concentración; capacidad de permanecer 8 horas seguidas de pie o caminando; buenos conocimientos informáticos (copiar y pegar, etc.); operaciones aritméticas básicas. Condiciones; lugar del puesto de trabajo: Alemania, Bad Hersfeld. A unos 150km del aeropuerto de Frankfurt; inicio contrato: a partir de la segunda quincena de octubre; final contrato: 31 de Diciembre 2011 con opciones a contrato indefinido; salario: 9,10€/ hora brutos + plus nocturnidad; horario: 40 horas/semana. Turnos: 06:30-15:00, 15:00-23:30, 23:30-06:30; la empresa ayudará en la gestión del alojamiento; la empresa subvencionará con 207€/mes para alojamiento y transporte diario”¹.

Posteriormente, el informe 2011-12 de actividades de Eures-España señalaba como un éxito de la colaboración bilateral entre España y Alemania la contratación de 430 trabajadores españoles para el servicio de venta Amazon. En ninguno de los documentos posteriores a la contratación es posible encontrar una referencia a las condiciones de trabajo efectivas de estas 430 personas durante su contratación en Alemania. Diversas fuentes, como el documental propuesto, afirman que tras la primera oferta de empleo, cuya realización fue auspiciada por las oficinas de empleo públicas señaladas, las condiciones de empleo variaron drásticamente al modificarse el empleador². De esta manera, la empresa Amazon dejó de asumir la responsabilidad de contratación para introducir un tercer actor, la empresa de trabajo temporal Trenkwalder, una de las firmas más importantes de Europa en el ámbito de la “provisión de mano de obra”³. Las condiciones de trabajo ofrecidas por Trenkwalder a los

¹ http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/eures/pdf/OfertaAlemania_Empaqueta.pdf

² Contradiendo esta información mantenida por los trabajadores, el presidente de Amazon en Alemania, rechazó en un comunicado de prensa las acusaciones de explotación de trabajadores temporales en los almacenes alemanes, advirtiendo que “todos los trabajadores procedentes de agencias temporales de empleo fueron informados adecuadamente de las condiciones antes de su viaje”.

³ Trendwalder forma parte de CIETT (International Confederation of Private

trabajadores emigrantes, una vez ya en Alemania, fueron inferiores a las señaladas en la oferta inicial, incluyendo un salario inferior en un 12%. Junto con Trenkwalder, otras empresas, de logística y de seguridad, fueron encargadas de “gestionar” la vida de los trabajadores durante sus meses de trabajo, incluyendo la organización del alojamiento, el desplazamiento hasta la empresa, y la seguridad/vigilancia.

Un reportaje emitido en la televisión alemana a principios del año 2013⁴ evidenció que la prestación laboral se desarrollaba efectivamente en las instalaciones de Amazon, bajo duras condiciones de trabajo que incluían largos turnos, elevado esfuerzo físico y estrictos controles de productividad⁵. En particular, la protagonista del reportaje, una trabajadora española, estaba empleada como “*picker/packer*”, dedicándose a la “recolección” de pedidos a lo largo del almacén y a su embalaje. Más allá de la estricta relación laboral desarrollada en el almacén de Amazon aunque contratada por Trenkwalder, la vida de la trabajadora se veía enmarcada por las circunstancias dispuestas por el conjunto de empresas vinculadas con la firma norteamericana, haciendo pivotar el conjunto de su tiempo vital alrededor de la prestación laboral, según lo determinado por las necesidades de la empresa.

La comprensión del alcance y el desarrollo de la situación referida, incluida la aceptación de la misma por los trabajadores afectados, requiere enmarcarla en la dinámica actual del empleo en el mundo y en particular en el ámbito de la Unión Europea. Según señala el informe de la Organización Internacional del Trabajo, “Tendencias globales del empleo, 2014⁶”, el número de personas desempleadas en el año 2013 se situó cerca de los 202 millones, esto significa un aumento de casi 5 millones respecto del año anterior y un crecimiento del empleo a un ritmo más lento que la

Employment Agencies), que agrupa a las principales empresas multinacionales dedicadas a la colocación y cesión de trabajadores.

⁴ Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=hnaSA29H2PU>

⁵ De manera paralela al documental aparecieron diversos artículos periodísticos que dieron cuenta de estas condiciones laborales en otros centros de trabajo de la empresa Amazon. Respecto del Reino Unido, un reportaje de la BBC aseguró que los trabajadores soportaban turnos de 10 horas, caminatas de 17 kilómetros y un ritmo de trabajo que implicaba la selección de una orden de compra cada 33 segundos

(Vid.

http://www.bbc.co.uk/mundo/noticias/2013/11/131125_economia_amazon_denuncia_laboral_amv.shtml o http://www.theguardian.com/technology/2013/dec/01/week-amazon-insider-feature-treatment-employees-work?CMP=twg_gu). Posteriormente se publicó *En los dominios de Amazon: relato de un infiltrado*, de Jean-Baptiste Malet, Trama editorial, 2013 donde se narran los pormenores del trabajo en la empresa.

⁶ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_233953.pdf

fuerza de trabajo. De manera paralela, el crecimiento de los salarios se ha desacelerado, afectando esta tendencia particularmente al centro y sur de Europa, el número de “trabajadores pobres” o empleos con bajos salarios alcanza un porcentaje del 17% en la Unión Europea. La calidad del empleo ha experimentado una evolución similar, siendo particularmente importante el crecimiento del trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial involuntario (entre 2008 y 2012, han experimentado una subida de un 1.1 % y un 2.4% respectivamente en el ámbito de la UE).

En términos cuantitativos, Alemania se distingue como uno de los estados miembros de la UE con mejor situación respecto del empleo asalariado. Según los datos del *eurostat*, en enero de 2014 la tasa de desempleo en Alemania ascendía al 5 % mientras que su tasa de temporalidad, con datos de octubre de 2012, llegaba al 15%. Como término de comparación podemos señalar la situación en España, donde en las mismas fechas el desempleo se situaba en un 25.8% y el trabajo temporal ascendía al 25%.

Se ha escrito mucho acerca del “milagro” alemán en cuanto a la resistencia de su mercado de trabajo en los momentos más duros de la crisis económica⁷. Como señala el “Informe económico anual 2012” del Ministerio federal de Economía y Tecnología, el desempleo alemán se encuentra en mínimos históricos, con creación de puestos de trabajo en la práctica totalidad de los sectores. En la base de esta situación se encuentran una serie de reformas que, básicamente en el periodo 2002-2005, introdujeron un alto grado de flexibilidad en el ordenamiento laboral y de seguridad social alemán (las llamadas reformas *Hartz*⁸), posteriormente, durante los años en los que el mercado de trabajo español ha sido sometido a duras reformas normativas, 2010-2014, el sistema alemán apenas ha sido modificado. En lo relativo al trabajo temporal, es necesario señalar que los supuestos de contratación no indefinida que prevé el ordenamiento alemán son más amplios que los establecidos en el sistema normativo español y tienen menos restricciones respecto de su duración⁹. Por añadidura, la actividad de las agencias de trabajo temporal

⁷ V. gr. Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., “El impacto de la crisis económica sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social en Alemania y en Austria”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 34, 2013.

⁸ Se trata de cuatro leyes, nombradas *Hartz* por quien fue su impulsor, y aprobadas entre 2002 y 2003 que modificaron ampliamente la regulación de la contratación laboral temporal y de diversos ámbitos de la seguridad social entre ellos el seguro de desempleo. Es especialmente importante el impulso que con esta ley se dio a los llamados *minijobs*, institución fundamentada en las rebajas en la cotización del empresario cuando los salarios son menores de 800 euros. Los *minijobbers* no computan como desempleados. *Óp. cit.*

⁹ Vid. Velasco Portero, M^a, y Fröhlich, M., “El régimen jurídico de la contratación

ha ido ganando importancia en el mercado de trabajo alemán, siguiendo una tendencia generalizada a nivel internacional¹⁰. La especialidad del caso que nos ocupa es la particular fuerza expansiva de estas empresas en Alemania, donde entre el año 2002 y el 2007 el número de trabajadores cedidos se multiplicó en un 130%. La regulación alemana de la actividad de cesión de mano de obra por empresas de trabajo temporal, que permite como veremos más tarde la disparidad de trato entre trabajadores de plantilla y trabajadores cedidos, ha fomentado este crecimiento.

Enmarcada la situación es posible proceder a un comentario del caso de Amazon como ejemplo de una tendencia expansiva de la maximización de la explotación laboral para la obtención de mayores tasas de beneficio del capital mediante la mejora de la competitividad empresarial a través de la reducción de los precios de los productos, aprovechando para ello los espacios normativos “flexibles” propiciados por los distintos gobiernos, en el plano nacional y supranacional. Esta explotación se fundamenta como veremos en el siguiente apartado diversas estrategias empresariales de organización, regulación, control y contratación de la mano de obra.

Las situaciones descritas se engloban dentro de una categoría más amplia, de rápida expansión entre los trabajadores asalariados, la categoría de “trabajador precario”. A efectos analíticos, entenderemos a lo largo de estas páginas que el trabajo precario es un medio utilizado por los empresarios para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Tal trabajo, realizado tanto en la economía formal como en la informal, se caracteriza por las variables de incertidumbre e inseguridad en distintos grados y planos todos ellos interrelacionados: duración del trabajo, indeterminación del empresario, regularidad o irregularidad de la prestación laboral; condiciones laborales al límite de la normativa o por

temporal en Alemania, más es menos”, *Actualidad Laboral*, n. 13, 2011.

¹⁰ Según la CIETT, en 2009 la industria mundial de cesión de trabajadores temporales generó ingresos por valor de 203.000 millones de euros, con más de 72.000 agencias y 169.000 sucursales en todo el mundo, donde trabajaban internamente 741.000 personas y 9 millones de trabajadores cedidos (en equivalentes a tiempo completo). La mayor parte de los ingresos se derivan de esta provisión de trabajadores temporales (CIETT: The agency industry around the world, 2011, p. 11). La OIT ha señalado que esta cifra de 9 millones debe ser revisada puesto que parece una cantidad escasa en relación con los 3.000 millones de personas empleadas en todo el mundo y dada la continua expansión de estas empresas. Vid. sobre este tema el “Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre el papel de las agencias de empleo privadas en la promoción del trabajo decente y la mejora del funcionamiento de los mercados de trabajo en los sectores de los servicios privados (18-19 de octubre de 2011)”, disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_164613.pdf

encima de la misma; insuficiencia de ingresos y de protección social e incluso dificultades para la afiliación a un sindicato y para el acceso al derecho de negociación colectiva¹¹. Un breve análisis a este fenómeno y a las consecuencias sociales de esta precarización ocupa la parte final del presente texto.

2. La maximización de explotación laboral como estrategia empresarial

Los cambios e innovaciones en las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo en las multinacionales de la distribución comercial constituyen en la actualidad un nuevo paradigma similar al que supusieron el siglo pasado estas transformaciones en la industria del automóvil¹². Estas nuevas prácticas de gestión del personal en la distribución comercial constituyen un laboratorio de pruebas que después es extendido a un conjunto mucho más amplio de la realidad productiva. Tanto en su versión de distribución física o venta personal en enormes hipermercados o malls, (cuyo exponente principal sería el ‘modelo Wal-Mart’, ampliamente estudiado¹³, como en su versión de venta por internet (cuya irrupción y ganancia de cuota de mercado cada vez es más fuerte, y cuyo exponente máximo es el ‘modelo Amazon’) son ejemplos que son analizados y copiados por múltiples empresas tanto del sector de la distribución comercial como de otros sectores económicos. Curiosamente, ambas realidades constituyen lo que en el argot empresarial se ha venido denominando ‘buenas prácticas’, evidentemente hay que cuestionarse para quien son positivas estas

¹¹ Organización Internacional del Trabajo, *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, Ginebra, 2012.

¹² Véase para el caso del automóvil: Womack, J. P., Jones, D.T. y Roos. D., *La máquina que cambió el mundo*, McGraw-Hill, Madrid, 1992; Su crítica en el monográfico de la revista *Sociología del Trabajo* n. 41, invierno 2000-2001, en especial el artículo aparecido en dicha revista «La “máquina que cambio el mundo” cumplió diez años. El debate sobre la “producción ligera”» de H. D. Köhler. Para el caso de las transformaciones en el ámbito de la distribución comercial véase: Bosch, G, y Lehndorff, S., *Working in the service sector. A tale from different worlds*, Great Britain, Routledge, 2005; Carré, F., Tilly, C., VanKlaveren, M. y Voss-Dahm, D., *Retail Jobs in Comparative Perspective*, Russel Sage Foundation, Low-wage work project, 2008; Lorente R. y Ramirez, V., “Tendencias en la distribución comercial minorista y en la gestión de su personal: ¿Hacia un Nuevo modelo?”, en AA.VV., *La Investigación y la enseñanza de la Sociología del Trabajo*, Germania, Alzira, 2010.

¹³ Lichtenstein, N., *Wal-mart, el rostro del capitalismo en el siglo XXI*, Ed. Popular, Madrid, 2006; Tilly, C., *Wal-Mart and its workers: NOT the shame all over the world*, Symposium on Wal-Mart, Connecticut: University of Connecticut Law Journal, 2006.

prácticas, en la medida que suponen, como veremos a continuación, un proceso drástico de degradación de las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores y de incremento de la precariedad laboral.

En primer lugar nos encontramos con la extensión del modelo Wal-Mart como exponente máximo del *low cost* aplicada a la distribución comercial. De forma sucinta este modelo se caracteriza por apostar de una forma muy marcada por la aplicación de la competencia vía precios aplicada al comercio, que implica importar gran parte de las mercancías que componen su surtido de países de costes más bajos (generalmente de Asia), tener una gama de productos más reducida, una presión elevadísima hacia la cadena de suministradores y hacia la plantilla de personal y seguir una política de recorte de costes al mínimo que se traduce en el ámbito laboral en una reducción de gastos, con unas plantillas de personal muy reducidas por superficie equivalente (de hecho prácticamente no tienen atención al público), salarios muy bajos, ausencia de *benefits* o seguro de salud para gran parte de sus empleados y persecución sindical, de forma que evitan la implantación de estructuras sindicales en la empresa. Este modelo de gestión y la traslación de los recortes a precios está consolidando estas empresas con ritmos de crecimiento muy elevados y con ganancias de cuota de mercado muy significativas.

Lo cierto es que tanto el ‘modelo Wal-Mart’ como el ‘modelo Amazon’ descansan en una degradación y precarización del trabajo, del cual siguen siendo industrias altamente intensivas; y por tanto tienen este principio como un ingrediente fundamental e inherente de su sistema de competencia vía precios donde la presión por reducirlos acaba repercutiendo en una proporción muy alta en el eslabón más débil de la cadena, el trabajo. Los espectaculares avances en la logística y en las TIC aplicadas a la producción son complementarios a la contratación de ingentes cantidades de trabajadores, eso sí mucho más segmentados y compartimentados en unidades productivas mucho más pequeñas que las tradicionales industrias integradas verticalmente, y más acorde al diseño de empresa-red imperante en la actualidad. Se trata por tanto de industrias muy intensivas en mano de obra, por lo que su coste será una variable considerada de primer orden en orden a maximizar los beneficios bajo su modelo *low cost*. Vemos así que sus plantillas tienen una dimensión realmente espectacular (Wal-Mart es la empresa más grande de USA en número de empleados y una de las más grandes del mundo) y Amazon tiene una expansión constante, y en sus momentos de punta de actividad llega a movilizar a ejércitos de trabajadores la mayoría contratados sólo por temporada.

La realidad de los trabajadores de Amazon da ejemplos claros de estas

líneas de actuación empresarial, tanto en lo relativo a la contratación y selección de trabajadores como a la organización y gestión del trabajo.

La amplia mayoría de la mano de obra que desarrolla su actividad dentro de Amazon se vincula a un tercer agente empresarial y se desarrolla mediante contratos temporales. La contratación temporal y la utilización de técnicas de subcontratación u *outsourcing* y el recurso a las empresas de trabajo temporal (ETTs) son vías habituales para evitar los contratos de duración indefinida (disminuyendo así los costes de los despidos), para eliminar la gestión de la selección de personal y la contratación (rebajando así los costes de los departamentos de personal) o para permitir el establecimiento de otras condiciones de trabajo menos beneficiosas para los trabajadores en cuanto a jornada, salarios, protección social complementaria, etc.

La promoción de las agencias de trabajo temporal ha sido una línea seguida por distintos gobiernos europeos a través de reformas de la normativa laboral vigente. El caso Alemán evidencia como, tras la reforma Hartz, el trabajo temporal a través de estas agencias experimentó un rápido y significativo crecimiento, de hecho, entre los años 2006-7 la creación de empleo en Alemania fue liderada por la actividad de las ETTs. En la normativa española, la promoción de estas empresas de trabajo temporal ha cobrado una relevancia significativa desde la reforma realizada por la ley 35/2010 y en particular desde la gran reforma laboral de 2012 (Real Decreto Ley 3/2012 y posterior ley 3/2012). Con la primera reforma se permitió la actuación de las ETTs en el sector público, bajo el argumento de la necesidad de cumplir con el mandato impuesto por la Directiva de suprimir todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal; la reforma laboral de 2012 señalaba en su exposición de motivos que “las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo (...) y desde las instituciones comunitarias se viene subrayando que las mismas contribuyen a la creación de puestos de trabajo y a la participación e inserción de trabajadores en el mercado de trabajo”. Bajo este argumento, se procedía a permitir que las ETTs actuaran además como agencias de colocación. Posteriormente, con las reformas de los RDL 4/2013 (ley 11/2013) y 16/2013 se ha abierto la puerta a las ETTs para realizar contratos de formación y aprendizaje y contratos de prácticas.

No puede olvidarse que la Directiva 2008/104/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal se enmarca en el objetivo de “garantizar la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y mejorar la calidad de las empresas de trabajo temporal

garantizando el respeto del principio de igualdad de trato” al tiempo que reconoce que la necesidad de establecer un marco apropiado de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo. Han señalado distintos autores que se trata de un “ejemplo de flexiseguridad” dado que se orienta a la liberalización del uso de las ETTs, eliminando las restricciones, al tiempo que pretende mejorar la calidad del trabajo de los contratados temporalmente por estas empresas para ser cedidos a otras¹⁴. La doble finalidad ejemplifica el cambio de rol que se atribuye a las empresas de trabajo temporal, que ha pasado de ser la provisión de mano de obra de duración determinada para tareas concretas a ser una vía para el fomento del empleo y para permitir que las empresas utilicen el volumen y las condiciones laborales de una plantilla “flexible” como un instrumento más de la gestión de la producción.

Con esta concepción, la tensión entre promoción de empleo/flexibilidad y protección de los derechos de los trabajadores cedidos es evidente, hasta el punto de que la propia Directiva señala por un lado que la relación de trabajo de los trabajadores puestos a disposición de una empresa usuaria por una empresa de trabajo temporal está regida por el principio de igualdad de trabajo entre aquéllos y los empleados directamente por la usuaria, mientras que por otro lado admite que los Estados miembros autoricen a los agentes sociales a celebrar convenios colectivos que establezcan diferencias de trato siempre que las mismas puedan ser entendidas como razonables y justificadas, respetando la protección *global* de los trabajadores cedidos. La situación de Alemania ha venido ejemplificando esta doble tensión dado que es posible una desviación del principio de igualdad de trato por la existencia de convenios colectivos sectoriales específicos que han permitido evitar la aplicación del principio de igualdad de trato, lo cual se concreta, entre otras cuestiones, en diferencias salariales que son especialmente relevantes¹⁵. No obstante, entre 2012 y 2013 se fueron aprobando acuerdos específicos de sector entre sindicatos y patronales del sector de las empresas de trabajo temporal (*staffing industry*) con el objetivo de conseguir, en el horizonte del año 2017, la equiparación de los salarios entre trabajadores cedidos y

¹⁴ Vid. López Aumada, J. E., “La promoción del recurso a las empresas de trabajo temporal en el proceso de reformas laborales: alcance y efectos de una auténtica Reconversión Empresarial”, *Relaciones Laborales*, 2012, n. 11, p. 18.

¹⁵ Spermann, A., *The new role of temporary agency work in Germany*, Discussion Paper n. 6180, November 2011, IZA.

trabajadores propios de la empresa usuaria¹⁶. El horizonte de 2017 es también la línea a partir de la cual entraría en vigor el salario mínimo profesional en Alemania, incluido en el pacto de gobierno que llevó a la reelección de Angela Merkel como canciller. Según lo acordado, habrá un salario mínimo de 8,5 euros por hora a partir del 1 de enero de 2015, quedando fuera de esta protección los trabajadores contratados como aprendices o en prácticas, no obstante, los convenios vigentes en esa fecha y que establezcan salarios inferiores quedarán en vigor hasta 2017¹⁷.

La baja remuneración por hora, que llega a ser mínima en numerosos casos y sometida a numerosos descuentos, y la ausencia de *benefits* básicos por ejemplo en materia de cobertura de salud, incapacidad y retiro son componentes básicos de la estrategia de degradación del empleo y precarización laboral. No podemos dejar de señalar que esta situación desemboca en la problemática de los *working poors* o trabajadores pobres, situación que desvincula la situación de pobreza y carencias graves de la condición de marginado social para extenderla a una parte de la población mucho mayor y en principio integrada socialmente por su eje vertebrador; la disposición de un empleo, al menos tal y como era entendida por la sociedad del trabajo y la extensión de la Sociedad del Bienestar en una amplia proporción de Occidente. Este fenómeno de los *working poors* tiene una preeminencia y una extensión mucho mayor en los EEUU donde se puede decir que ha estado presente durante gran parte de su historia debido a su elevada segmentación de la fuerza de trabajo, vinculada en gran medida a los ghettos laborales para determinadas minorías étnicas, la gran proporción de trabajadores irregulares ampliamente consentida cuando no promovida durante largos periodos por sus instituciones que veían en ella un ingente ejército de reserva de mano de obra y por tanto de fuerza de trabajo susceptible de mínimas condiciones de trabajo y empleo que puede llegar al caso de situaciones de semiesclavitud. Esta situación supone una dualización radical de la fuerza de trabajo en la medida que no se regulariza su situación dotándolos de derechos laborales y ciudadanos al igual que al resto de trabajadores. La novedad es que esta situación de *working poors* está extendiéndose en Europa en países con asentados Sistemas de Bienestar, como puede ser Alemania, con la extensión de los minijobs y en general con el conjunto de reformas Hartz al que ya se ha hecho referencia en el apartado anterior.

Más allá de las inferiores condiciones de trabajo comentadas, las

¹⁶ Spermann, A., *Sector Surcharges for Temporary Agency Workers in Germany: A Way Out of the Low-Wage Sector?*, Policy Paper n. 67, August 2013, IZA.

¹⁷ Flores, G., "El salario mínimo en Alemania. Alcance y repercusiones", *Colección cuadernos*, n. 32, Fundación 1 de mayo.

modalidades de contratación atípicas (contratación temporal y tiempo parcial), vías de entrada en las empresas que estamos comentando, son elementos que permiten el incremento del control empresarial sobre los trabajadores, la segmentación de las plantillas y el aumento del poder de dirección del empresario estableciendo una mayor disponibilidad sobre los trabajadores y su tiempo, facilitando el uso muy intensivo de la mano de obra que llega en muchos casos a la clara explotación laboral. Veamos más detenidamente estas tendencias.

La temporalidad o eventualidad de la contratación y el encadenamiento de contratos laborales es un elemento clave de la estrategia *low cost* aplicada por las empresas. Esta expansión de las distintas fórmulas de empleo atípicas implica la consiguiente erosión de la relación de empleo estándar¹⁸, y tanto en su vertiente normativa como positiva¹⁹. En el sector de ventas por internet y más concretamente en el modelo Amazon el uso de los trabajadores temporales es elevadísimo. Este hecho es un elemento fundamental en la gestión de recursos humanos en las grandes empresas de estas actividades comerciales, pues, como veremos más adelante y como se evidencia en el documental, la “promesa” de estabilidad en el empleo es parte del discurso dirigido hacia los trabajadores para lograr en ellos la aceptación de ciertas condiciones laborales. El control sobre el trabajador que se deriva de esta forma contractual es elevadísima, disponiendo el empresario de una discrecionalidad prácticamente total, puesto que el trabajador sabe que si contraría lo más mínimo al empresario, es muy probable que éste no renueve su contrato. Esta actuación es todavía más probable en contextos laborales en los que se requiere una baja cualificación y con abundante mano de obra dispuesta a ser contratada, más aun en contextos de crisis y elevadísimo desempleo como el actual.

La elevada temporalidad aparece ligada a la elevadísima rotación que tiene el sector, el llamado modelo *clínex* o de usar y tirar al trabajador. Debido al sencillo adiestramiento laboral y a la facilidad para encontrar personal alternativo, la rotación no supone excesivos problemas para estas empresas que además usan la expectativa de estabilidad para incrementar su productividad, su predisposición para asumir determinados requerimientos empresariales, disponibilidad, flexibilidad funcional, etc.

¹⁸ Lorente, R., Pitxer, J. V. y Sánchez, A., “La lógica de la temporalidad en el mercado de trabajo español”, en Guamán Hernández, A., (Dir.) y Cordero Gordillo, V., (Coord.), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013.

¹⁹ Lorente, R., *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: El caso de España*, México DF Plaza y Valdés, 2003.

Adicionalmente, el uso del empleo a tiempo parcial se ha demostrado como un elemento clave en la organización y gestión del tiempo del trabajo, en la medida que permite a los gestores el ajuste de la plantilla a momentos puntuales de demanda del servicio así como a las necesidades específicas de cada establecimiento comercial, una especie de ajuste de plantilla *just in time*. Así, se observa cómo se hace un uso amplio e intensivo del trabajo a tiempo parcial, determinado mediante la conversión de *full time units* (equivalentes a tiempos completos) a las unidades que resulten más eficaces a la estrategia empresarial. Se determinan los ratios por departamento en función de variables como superficie, calendarios y horarios, ventas y productos. La determinación del volumen de trabajadores la realiza un equipo de especialistas en la gestión de personal, apoyándose en una bolsa de trabajo centralizada. El uso elevado de trabajadores a tiempo parcial permite a las empresas adaptar las plantillas a los momentos del día de mayor afluencia de clientes y cubrir las jornadas de apertura de 12 o incluso 14 horas diarias ininterrumpidas o los turnos de 24 horas de las factorías de selección y envío de ventas por internet. Cabe recordar que el uso de trabajadores a tiempo parcial no se distribuye por igual en todos los puestos, predomina en los puestos más bajos en la jerarquía laboral y tiene una incidencia muy reducida en los puestos de responsabilidad.

Un aspecto determinante de la estrategia *low cost* aplicada tanto por Wal-Mart como por Amazon es la obtención de la máxima disponibilidad de la fuerza de trabajo. En el caso de Wal-Mart las horas de apertura comercial y la asignación de la fuerza de trabajo a esas horas es una variable estratégica de primera magnitud en la obtención de beneficios por parte de este tipo de organizaciones empresariales. Para el caso de Amazon también resulta fundamental la máxima disponibilidad de la fuerza de trabajo dadas las incertidumbres respecto a las campañas y cuando sobrevienen picos de actividad. En este sentido, uno de los aspectos con los que juegan las empresas es con la indeterminación de los horarios laborales. Esto es especialmente relevante en el caso de los trabajadores a tiempo parcial racionados en el número de horas que realizan y desearios de poder incrementar su jornada para poder ingresar algo más de dinero. Esta actuación permite a las empresas la flexibilidad o disponibilidad de la mano de obra que requieren para ajustar la plantilla a las necesidades puntuales de trabajo sin grandes esfuerzos de planificación. De forma que si llega una punta de actividad o surge una necesidad se le dice al personal que prolongue su jornada o se le llama directamente para que acuda al centro. La obtención de flexibilidad y máxima disponibilidad de la fuerza de trabajo contratada es destacada como un requerimiento clave del nuevo

contexto de negocio.

En este sentido es frecuente que tanto en los trabajadores de tiempo completo como en los de tiempo parcial las jornadas laborales se alarguen sustancialmente, superando ampliamente las jornadas determinadas en los contratos y convenios colectivos, y que en determinadas empresas se exija de los trabajadores una disponibilidad para el trabajo superior a la estipulada previamente. De hecho uno de los aspectos en los cuales el sector tiene más interés es la indeterminación de las horas de trabajo y poder realizar una asignación irregular de las mismas a su discreción. Este contexto en el que operan las direcciones empresariales de elevada discrecionalidad se ve favorecido por la ausencia de presencia sindical, tanto mediante la prohibición explícita como mediante estrategias que de facto impiden su implantación en la empresa.

Otras estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo en el sector consisten en determinar tanto a jóvenes como a mujeres como colectivos diana a los que dirigirse durante los procesos de selección y reclutamiento, básicamente debido a su menor capacidad negociadora o debilidad contractual derivada de la situación de estos colectivos en la sociedad y en particular en el mercado de trabajo. Ambos colectivos, dada su situación de partida laboral desfavorable en cuanto a realidad y expectativas, tienen aspiraciones tanto salariales como laborales en general más bajas y están dispuestos a aceptar una disponibilidad laboral hacia la empresa mucho mayor así como otro tipo de abusos.

Toda esta batería de actuaciones se combina con un control ideológico-cultural muy marcado en forma de ‘cultura de empresa’. Estas formas de legitimación de las políticas implantadas y control de las plantillas se realiza en mayor o menor medida por todas las empresas del sector. Es común en todas las empresas apelar a una simbolización de unidad que implica la construcción de una identidad colectiva, identificación y sentimiento de pertenencia a un grupo, en este caso una empresa, como un mecanismo de control que hace posible la aceptación por parte de los trabajadores de las condiciones laborales impuestas (flexibilidad horaria, salario, etc.). Por otro lado, estas formas de control de tipo ideológico coexisten con la implementación de mecanismos de evaluación del desempeño que son revestidas de cientificidad, cuantificables por objetivos de venta y que están vinculadas a procesos de promoción y de revisión salarial o a parte de la retribución variable mensual.

Por último, y como condición para que todo lo anterior sea implementado sin contestación colectiva de los trabajadores, una de las claves en la gestión de los recursos humanos de este nuevo modelo es la individualización de las relaciones trabajador-empresa, con la consiguiente

prohibición u obstaculización a la implantación sindical en estas empresas. Esta actuación tiene por objetivo evitar que se revierta la situación en la empresa en cuanto a control y explotación máxima en términos de relaciones laborales²⁰. Esta realidad de no permitir margen para la defensa y actuación colectiva de los trabajadores y mantenerlos bajo una total desprotección es habitual y se acentúa cuando los trabajadores ni tan sólo pueden reclamar sus derechos laborales reconocidos por la normativa laboral o el convenio aplicable, si es el caso. Son múltiples las vías para provocar de facto esta indefensión, desde el miedo a no ver renovada la contratación o al estigma de trabajador conflictivo, bien por diversas coacciones por parte de la dirección empresarial, por propio desconocimiento del idioma (piénsese en los grandes volúmenes de trabajadores extranjeros contratados por temporada por ejemplo en Amazon) o fundamentalmente por ignorancia de los convenios y la normativa laboral, situación muy extendida entre el conjunto de trabajadores y que podríamos decir que incluye a prácticamente todos aquellos que no cuentan con una cobertura y asesoramiento sindical.

En la medida que el modelo se basa en impedir la presencia sindical, esta relación requiere que los arreglos vis a vis entre trabajador y empresa se realice vía un gestor, jefe de tienda o sección, lo suficientemente adaptado a la política de la empresa como para manejar y solucionar la conflictividad inherente a este modelo de gestión de personal. En este sentido la fragmentación del trabajo y del tiempo del trabajo en el sector se apoya en la individualización de los conflictos y en la resolución particularizada de los mismos, minimizando las posibilidades de cualquier mejora conjunta y dificultando la acción sindical y colectiva.

En algunos casos se empiezan a “percibir” los efectos perversos de estas políticas de personal y su gestión individualizada. Estos efectos se manifiestan en forma de “enfermedades”, tales como depresiones y ansiedad que provocan bajas en el personal y rotación laboral. Como apunta Santos “de forma parcial podemos observar cómo están multiplicándose los síntomas del mal vivir laboral en la era del trabajo intensificado, pero la individualización y la psicologización que traen aparejadas las nuevas formas de gestión no permiten que, hoy por hoy, el malestar en el trabajo se exprese abiertamente”²¹.

²⁰ Hyman, R., *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Blume, Madrid, 1981.

²¹ Santos, A., “Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo”, *Arxius de Ciències Socials*, n. 18, 2008.

3. La precariedad laboral y sus consecuencias

A la vista del documental sobre la situación de los trabajadores de Amazon podríamos caer en el error de identificar a los trabajadores precarios con esta situación de explotación maximizada, pero la realidad es que la precariedad está mucho más cerca de la realidad cotidiana de la mayoría de la clase trabajadora y se extiende en el día a día. De hecho, si tomamos como base del análisis la idea de estabilidad en el contrato de trabajo (incluyendo la causalidad del despido y de la contratación temporal) y la estabilidad en las condiciones laborales, podríamos afirmar que la práctica totalidad de figuras contractuales que enmarcan el trabajo asalariado deberían considerarse hoy en día como formas ya precarizadas de compra-venta de fuerza de trabajo, incluso la relación laboral indefinida cuya finalización se ha facilitado con las últimas reformas de la institución del despido.

La tensión político-normativa entre estabilidad y precariedad y sus manifestaciones en la regulación de las relaciones laborales no es algo novedoso. De hecho, las formas de trabajo precario han acompañado siempre a la relación laboral asalariada, pero la tendencia expansiva del trabajo atípico frente al estable (típico) ha elevado el número de trabajadores que pueden ser considerados dentro del “precariado”, hasta el punto que éste ha sido calificado como “nueva clase social”²² o sus miembros como el “proletariado del siglo XXI”²³.

De hecho, como recordaba Recio²⁴, es posible afirmar que hace ya tres décadas que en los países del capitalismo desarrollado la concepción del trabajo ha evolucionado hacia una aceptación (en principio tácita y ahora explícita) de la reducción de los derechos de los asalariados como un medio insoslayable para alcanzar un mayor nivel de bienestar económico. Esta aceptación se ha fraguado, en el ámbito de los países donde se desarrolló el constitucionalismo social de posguerra, en torno a lo que ya se ha denominado como una nueva *Gran Transformación* de las relaciones entre capital y trabajo. Los dos pilares de ésta serían, en la interpretación de Castels, el desempleo masivo y la flexibilización de la normativa reguladora de las relaciones laborales²⁵. El contexto permanente en el cual

²² Standing, G., *El precariado, una nueva clase social*, Pasado & Presente, Barcelona, 2013.

²³ Díaz-Salazar, R., *Trabajadores precarios: el proletariado del siglo XXI*, Ediciones HOAC, Madrid, 2003.

²⁴ Recio Andreu, A., “Paro, precarización laboral e ideologías económicas”, *Sistema*, nn. 168-169, 2002, pp. 88-106.

²⁵ Castel, R., *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de cultura económica, Buenos Aires, 2010.

se han producido estos cambios ha sido la crisis económica.

De manera paralela, desempleo, flexibilización de las normas laborales y crisis económica han estado presentes en el debate político y en el contenido de las normas jurídicas que han provocado, con recurrentes reformas laborales, la paralela *Gran Transformación* del derecho del trabajo²⁶. A lo largo de los años, se ha ido consumando la mutación de las normas laborales, tejida alrededor de la afirmación de la existencia de un ordenamiento laboral anticuado y con contenido *rígido* que se plantea como un obstáculo para las “exigencias de flexibilidad de las empresas” y que por ello explica en buena medida la elevada tasa de destrucción del empleo²⁷.

La flexibilización (eufemismo de reducción de los derechos de los trabajadores) se ha venido afirmando como camino necesario para la generación de empleo, bajo la máxima de que es mejor un empleo, aun cuando precario, que un no-empleo. De esta manera, la precarización se ha convertido en un objetivo querido, o cuanto menos asumido y permitido como la senda por la que evoluciona la normativa laboral y la práctica empresarial. El ejemplo del ordenamiento laboral español en lo que atañe a la contratación temporal y a la regulación del tiempo parcial es claro, ya que demuestra la existencia de una línea definida de reforma del mercado de trabajo que genera estructuras de profunda segmentación laboral, fundamentalmente entre los colectivos más vulnerables. Esta afirmación ha sido sostenida durante décadas por iuslaboralistas y sociólogos²⁸, y sin embargo ha sido desatendida por los poderes normativos que han retomado la senda de la precariedad como vía para la inserción laboral con las reformas de 2012, 2013 y 2014.

En la tesitura de no encontrar empleo (con un 25.8 % de tasa de desempleo en enero de 2014) o aceptar un empleo precario (temporal y mal remunerado), cada vez son más los trabajadores españoles que asumen la emigración laboral como salida necesaria con la esperanza de

²⁶ Sobre esta evolución vinculada a las políticas de austeridad en la UE vid. Guamán, A. y Noguera, A., *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad. La UE contra el constitucionalismo social*, Bomarzo, 2015.

²⁷ En palabras del legislador español (Exposición de Motivos de la Ley 3/2012), “la rapidez e intensidad de la destrucción de empleo en España se debe fundamentalmente a la rigidez del mercado laboral”.

²⁸ Demostrando, por ejemplo, que entre 1988 y 1990 el efecto sustitución de trabajadores indefinidos por temporales era un hecho claro, al igual que era evidente que la conversión de temporales a fijos se producía en un porcentaje limitado, vid. Fernández, F., Garrido, L. y Toharia, L., “Empleo y paro en España, 1976-1990”, en Miguélez, F. y Prieto, C., *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, segunda edición, Madrid, 1995, p. 75.

encontrar un trabajo digno en otros estados miembros de la Unión Europea, en particular en una Alemania cuya tasa de desempleo no deja de descender. La realidad que nos demuestra el documental de Amazon nos aleja del sueño de una “Europa social” para acercarnos a situaciones que, no siendo ajenas al territorio español sí eran lejanas para la mayoría de trabajadores europeos: la realidad de la migración laboral sur-norte, plagada de relaciones informales o en los límites de la legalidad laboral, marcada por la precariedad, la pobreza y las situaciones de maximización de la explotación. Aquél progreso social que debía derivarse de la integración económica y que se encuentra en la base de la “economía social de mercado” plasmada en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea se demuestra como una promesa falsa.

4. Bibliografía

- Bosch, G. y Lehndorff, S., *Working in the service sector. A tale from different worlds*, Great Britain, Routledge, 2005.
- Carré, F., Tilly, C., Vanklaveren, M. y Voss-Dahm, D., *Retail Jobs in Comparative Perspective*, Russel Sage Foundation, Low-wage work project, 2008.
- Fernández, F., Garrido, L. y Toharia, L., “Empleo y paro en España, 1976-1990”, en Miguélez, F. y Prieto, C., *Las relaciones laborales en España*, Siglo XXI, segunda edición, Madrid, 1995, p. 75.
- Flores, G., “El salario mínimo en Alemania. Alcance y repercusiones”, *Colección cuadernos*, n. 32, Fundación 1 de Mayo.
- Guamán, A. y Illueca, H., *El huracán neoliberal, una reforma laboral contra el trabajo*, Sequitur, Madrid, 2012.
- Guamán, A. y Noguera, A., *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad. La UE contra el constitucionalismo social*, Bomarzo, 2015.
- Hyman, R., *Relaciones industriales. Una introducción marxista*, Blume, Madrid, 1981.
- Lichtenstein, N., *Wal-Mart, el rostro del capitalismo en el siglo XXI*, Ed. Popular, Madrid, 2006.
- López Aumada, J. E., “La promoción del recurso a las empresas de trabajo temporal en el proceso de reformas laborales: alcance y efectos de una auténtica reconversión empresarial”, *Relaciones laborales*, n. 11, 2012, p. 18.
- Lorente, R., *La precariedad laboral de trabajar a tiempo parcial: El caso de España*. México, DF, Plaza y Valdés, 2003.

- Lorente, R., Pítxer, J. V. y Sánchez, A., “La lógica de la temporalidad en el mercado de trabajo español”, en Guamán Hernández, A., (Dir.) y Cordero Gordillo, V., (Coord.), *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin del modelo de estabilidad laboral?*, Bomarzo, Albacete, 2013.
- Lorente, R. y Ramirez, V., “Tendencias en la distribución comercial minorista y en la gestión de su personal: ¿Hacia un Nuevo modelo?”, en AA.VV., *La investigación y la enseñanza de la sociología del trabajo*, Germania, Alzira, 2010.
- Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., “El impacto de la crisis económica sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social en Alemania y en Austria”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 34, 2013.
- Prieto, C., (Coord.), *Calidad del empleo en España: Una aproximación teórica y empírica*, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- Santos, A., “Las relaciones laborales en los márgenes del mercado de trabajo”, *Arxius de Ciències Socials*, n. 18, 2008.
- Spermann, A., *The new role of temporary agency work in Germany*, Discussion Paper n. 6180, November 2011, IZA.
- Tilly, C., *Wal-Mart and its workers: NOT the shame all over the world*, Symposium on Wal-Mart, Connecticut: University of Connecticut Law Journal, 2006.
- Velasco Portero, M^a y Fröhlich, M., “El régimen jurídico de la contratación temporal en Alemania, más es menos”, *Actualidad Laboral*, n. 13, 2011.
- Womack, J. P., Jones, D. T. y Roos, D., *La máquina que cambió el mundo*, McGraw-Hill. Madrid, 1992.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo,



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo