

## CRISIS Y PRECARIEDAD VITAL.

### Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España

Benjamín Tejerina, Beatriz Cavia, Sabine Fortino y José Ángel Calderon (Editores)

Tirant lo Blanch, Valencia, España, 2013

#### Sommaire:

|   |     |
|---|-----|
| INTRODUCCIÓN. Benjamín Tejerina, Beatriz Cavia, Sabine Fortino y José Calderón,4  |     |
| PARTE I.....  | 25  |
| DE LA PRECARIEDAD DEL EMPLEO A LA PRECARIEDAD DEL TRABAJO ...25   |     |
| 1. La construcción de lo precario: la investigación sobre la precariedad en la literatura sociológica española y algunas aportaciones sobre sus derivas. Beatriz Cavia y María Martínez ..... | 26  |
| 2. La emergencia de una « precariedad subjetiva » en los asalariados estables. Danièle Linhart .....  | 42  |
| 3. Trabajo, precariedad y salud. Yves Clot .....  | 54  |
| 4. Los suicidios relacionados con el trabajo: ¿un indicio de su precarización? Pascale Molinier .....   | 59  |
| 5. La regulación paradójica del trabajo y el gobierno de las voluntades. Amparo Serrano, M <sup>a</sup> Paz Martín y Eduardo Crespo .....   | 72  |
| 6. Género y precariedad en Francia: ¿hacia el cuestionamiento de la autonomía de las mujeres? Sabine Fortino.....   | 92  |
| 7. La precariedad laboral en España: ¿es cosa de mujeres? Teresa Torns.....   | 108 |
| PARTE II.....   | 123 |
| DE LA CRISIS DE LAS INSTITUCIONES A LA PRECARIEDAD VITAL.....   | 123 |
| 8. Malestares del tiempo. Ramón Ramos Torre .....   | 125 |
| 9. Precariedad y modelos de consumo: la sociedad de bajo coste. Luis Enrique Alonso.....  | 141 |
| 10. La precariedad de los inmigrantes en España: la construcción de la fragilidad de un nuevo sujeto. Lorenzo Cachón.....   | 156 |
| 11. Jóvenes, sindicatos y reorganización productiva: el caso español. Pablo López Calle.....  | 172 |
| 12. La huelga de los trabajadores sin-papeles en Francia: el asalariado encastrado revelado por sus movilizaciones. Collectif ASPLAN .....  | 186 |
| 13. De la desestabilización subjetiva a la solidaridad. José Ángel Calderón .....   |     |
| 14. Precariedad y acción colectiva en la movilización altermundialista. Reinterpretación y resignificación de la vida en precario. Benjamín Tejerina y Andrés G. Seguel.....                  |     |
| POSTFACIO. Juan José Castillo .....   |     |
| Autores/as.....   |     |

#### Auteurs

Luis Enrique ALONSO - Lorenzo CACHÓN - José Ángel CALDERÓN -Juan José CASTILLO - Beatriz CAVIA - Yves CLOT - COLLECTIF ASPLAN [Pierre BARRON, Anne BORY, Sébastien CHAUVIN, Nicolas JOUNIN y Lucie TOURETTE] - Eduardo CRESPO - Sabine FORTINO - Danièle LINHART - Pablo LÓPEZ CALLE - María MARTINEZ - Pascale MOLINIER - María PAZ MARTÍN - Ramón RAMOS - Andrés G. SEGUEL - Amparo SERRANO - Benjamín TEJERINA - Teresa TORNS

## 12. La huelga de los trabajadores sin-papeles en Francia: el asalariado encastrado revelado por sus movilizaciones. Collectif ASPLAN<sup>1</sup>

### 1. Introducción

Por su estatus, los trabajadores sin-papeles pertenecen al «asalariado encastrado» [salariat bridé] (Moulier-Boutang, 1998): sus posibilidades de contestación o de fuga ante el empleador son en efecto limitadas. Sin embargo, el movimiento concertado de huelgas de la primavera del 2008 en la región de París, hizo aparecer situaciones diversas del punto de vista de las forma de empleo así como del contenido mismo del trabajo (Tourette, Jounin, Chauvin, 2008; Asplan, 2009). Esta diversidad se hace luz a partir del uso estratégico que se hace de las distintas situaciones y posiciones ocupadas: tratar de obtener, como hicieron los huelguista, una regularización a través del trabajo, conduce en efecto a un debate sobre el tipo de trabajo que puede justificar una regularización. Analizaremos aquí el modo en que se desarrollaron estas negociaciones en dos empresas, del sector de la restauración la primera, y la segunda del sector de la limpieza. Presentaremos el modo en que el movimiento ofrece localmente claridades sobre la naturaleza de las relaciones sociales entre empleadores y trabajadores sin-papeles en algunos sectores de la economía formal. Si este movimiento de huelga no aclaró completamente las condiciones de empleo y trabajo de los sin-papeles en Francia, si descubrió sin embargo la pertinencia estratégica de algunos de sus aspectos, ya fuera porque permitían o al contrario impedían la regularización.

Este artículo reposa sobre una encuesta colectiva que busca escribir la historia del movimiento de huelga de los trabajadores sin-papeles en Francia. Decenas de entrevistas y observaciones etnográficas han sido realizadas, principalmente con huelguistas y militantes, pero también con empleadores y autoridades. El conjunto de los datos conforma el presente texto, que reposa esencialmente sobre dos monografías realizadas entre el 2008 e inicios del 2009.

La primera (Pizza Chorizo) se funda sobre tres entrevistas formales (con el gerente de la empresa en Francia, un huelguista y uno de los organizadores de la CGT), observaciones como apoyos solidarios (noches pasadas en la ocupación, contactos en las manifestaciones y por teléfono con los huelguistas y los militantes) y por último sobre un blog consagrado a la huelga alimentado por periodistas próximos al *Nouvel Observateur*. La segunda (NET) se funda sobre dos entrevistas realizadas a militantes de la CGT, tres entrevistas a huelguistas, y una serie de observaciones en la Unión departamental de la CGT de París, que permitieron encontrar a otros actores sindicales implicados en esta huelga. Por otro lado, uno de los autores formó parte del comité de apoyo a los huelguistas de NET. Hemos podido trabajar sobre las relatorías de las reuniones de dicho comité desde junio del 2008, y seguir de cerca la evolución del conflicto, sus resultados, y el conjunto de movilizaciones que lo dinamizaron desde septiembre del 2008<sup>2</sup>. La encuesta colectiva comprendió del mismo modo un trabajo semanal de verificación de los dossiers de regularización en la Unión departamental de la CGT de París, que permitió estudiar las “carreras encastradas” de los trabajadores antes de su regularización. Nuestra encuesta se inscribe en el marco de un estudio general de la

---

<sup>1</sup> ASPLAN es un colectivo de jóvenes investigadores formado a primeros del 2008 para estudiar el movimiento de asalariados sin-papeles. Está compuesto por Pierre Barron (sociólogo, Universidad de Nantes), Anne Bory (socióloga, Universidad de Lille1, Clersé), Sébastien Chauvin (sociólogo, Universidad de Amsterdam), Nicolas Jounin (sociólogo, Universidad Paris VIII, CSU) y Lucie Tourette (periodista).

<sup>2</sup> Los nombres de los entrevistados y de las empresas han sido modificados para preservar su anonimato.

transformación de los modos de legitimación de la fuerza de trabajo sin-papeles en el contexto de la nueva política migratoria francesa.

## **2. Una huelga “modelo” de perfectos regularizables: Pizza Chorizo**

### **2.1. Una vida ordinaria en la restauración a cambio de un salario mínimo**

Pizza Chorizo, establecimiento situado en el barrio de la Opera de París, hace parte de aquellos señalados por el primer movimiento de huelgas, lanzado el 15 de abril. Para esta ‘primera ola’, la CGT selecciona establecimientos en los que los futuros huelguistas deben aparecer incontestablemente como asalariados, mientras que sus empleadores deben incontestablemente tener conocimiento de su estatus de sin-papeles. Es necesario, pues, de una parte, contar con asalariados declarados, con contrato fijo, a tiempo completo y contratados directamente por el empleador; de otra parte, también se requiere una prueba conforme el empleador conoce el estatus migratorio de estos asalariados. Sobre esta base común, las diferentes huelgas conocen destinos distintos, particularmente en términos de duración. La huelga de Pizza Chorizo hace parte de las más largas.

Pizza Chorizo es un restaurante de nivel medio. Pertenece a un grupo español que dispone de tres establecimientos en Francia, dos de ellos en París. En la huelga van a participar trabajadores de estos dos establecimientos, aunque sólo se ocupa una de ellos. Aparte el responsable del restaurante, cada establecimiento cuenta tres categorías de personal: cocineros, *friegaplatos* y camareros. Sólo las dos primeras se implicarán en el movimiento de huelga. El 15 de abril, nueve personas se declaran en huelga. Representan la mayoría de *friegaplatos* y cocineros, aunque sin abarcar completamente la totalidad de sin-papeles del restaurante. Estas dos categorías de trabajadores están empleados a tiempo completo, y algunos tienen horarios partidos, es decir, trabajan durante el almuerzo y la cena con una “pausa” de varias horas entre ambos tiempos. Su tiempo de trabajo está anualizado, aunque las horas extras no les son retribuidas sino en fin de año, lo que propicia a menudo “olvidos contables” difícilmente contestables. Su remuneración no es inferior al salario mínimo interprofesional legal [SMIC], aunque rara vez lo supera, independientemente de la antigüedad o de la experiencia. En cuanto a las vacaciones, parece difícil tomar más de quince días seguidos y tampoco parece que los trabajadores dispongan de las cinco semanas a que tienen derecho, sin recibir a cambio ningún tipo de compensación financiera.

Estas condiciones de trabajo, poco atractivas, aumentan la probabilidad de uso de sin-papeles, mano de obra susceptible de soportar estas condiciones en ausencia de otras oportunidades. Y aunque los empleos concernidos puedan ser juzgados poco cualificados, el hecho que los sin-papeles permanezcan en él por necesidad, les confiere paradójicamente una experiencia laboral con la que otros trabajadores más móviles no pueden contar. Es lo que ilustra el ejemplo de Dembélé, trabajador sin-papeles contratado en el 2002, quien abandonó el empleo en el 2005 por las malas condiciones de trabajo y de sueldo (aunque le habían propuesto una responsabilidad de jefe de cocina, eso sí, sin aumento salarial), trabajó unos meses en la construcción antes de ser despedido y fue reintegrado en Pizza Chorizo en el 2006. Si su dimisión no fue castigada fue debido a que su experiencia y sus competencias le conservaban un lugar en el restaurante.

### **2.2. Primer paso, levantar el tabú de la irregularidad**

¿El patrón sabe que algunos de sus asalariados son sin-papeles? Poco antes del movimiento, no hay duda que sí: poco tiempo antes de la huelga, Touré es despedido (o mejor, obligado a abandonar “voluntariamente” el empleo) por no tener permiso de residencia (con la promesa que el patrón le ayudará para conseguir los papeles). Antes, la irregularidad de los asalariados era un tabú, cuando no un secreto. Tanto más cuando, en el momento de la huelga, los trabajadores del restaurante llevan más tiempo en el puesto que el patrón en su nueva responsabilidad: todos están empleados desde al menos un año y medio atrás (algunos hasta cinco o seis años), es decir desde antes que el grupo español comprara y cambiara el nombre de los Pizza Chorizo (el mismo gerente no ocuparía su puesto sino dos semanas antes de la huelga). Como los nuevos empleadores no habían sido confrontados al momento crucial de la contratación, y como los trabajadores consienten las condiciones de trabajo propuestas en el restaurante, les resulta mucho más interesante permanecer ignorantes a la cuestión de los papeles.

Entre los asalariados, el conocimiento de la situación administrativa de unos y otros tampoco es inmediato. Según Dembélé, no son “cosas” que se digan fácilmente, incluso si el hecho de venir de un mismo país, de una misma región o incluso de una misma familia –su contratación fue recomendada por un familiar- permite instaurar un clima de confianza. En cualquier caso, la pregunta no se plantea nunca abiertamente. Pero suele ser en razón de un suceso, porque toca pedir un consejo o ayuda, que se descorre el velo. Así, en el caso de Dembélé, algunos de sus colegas tuvieron constancia de su situación administrativa porque la caja de ahorros donde tenía una cuenta le negó un retiro. El propio Dembélé, maliense de origen, dice desconocer si su colega senegalés y otro maliense eran sin-papeles antes de la huelga. Fue en el curso de la misma, donde estos dos no participaron, que supo que se encontraban en la misma situación que él.

Los nueve asalariados deciden organizarse y dirigirse a la CGT, tras la corta y victoriosa huelga de los trabajadores de la *Grande Armée* en febrero del 2008. Uno de los cocineros de la *Grande Armée* vive en la misma residencia que uno de los de Pizza Chorizo. Según uno de los responsable CGT de aquel establecimiento, el sindicato se vincula al movimiento de huelga en Pizza Chorizo, bajo la presión de los trabajadores de éste “porque si no se hubieran movilizado solos”. El 15 de abril, todos los restaurantes organizados en el movimiento son ocupados a las 10h30. Siete friega-platos y cocineros de Pizza Chorizo-Ópera, a los que se suman dos otros trabajadores del restaurante de Saint Michel, acompañados por militantes de la CGT, ocupan el restaurante. Un de los nueve, Touré, es en realidad un ex-asalariado, despedido por no tener papeles; pide su reintegración al tiempo que —y con el objeto de facilitar— su regularización. Durante dos días, el restaurante permanece completamente cerrado. En un inicio, el gerente solicita una intervención a la policía, pero ésta le hace comprender que no puede intervenir en un conflicto de trabajo.

### **2.3. Una huelga larga sin adversario patronal**

De lado de los huelguistas y de la CGT, las cuentas se hacen con ansiedad: el restaurante es espacioso y los huelguistas poco numerosos, mientras los cegetistas que han respondido presente al llamado a la solidaridad –la preparación del movimiento fue secreto- no son tampoco legión. La negociación con el gerente culmina rápidamente: los huelguistas y la CGT se comprometen a ocupar sólo una parte del restaurante contra la participación del gerente en todas las acciones necesarias para la regularización de los trabajadores. Al cabo de

dos días, el restaurante reabre parcialmente. La ocupación se organiza. Durante el día, los militantes CGT y los huelguistas se suceden para ocupar el terreno, hacer firmar las peticiones en el bulevar y llenar la caja de solidaridad. Por la noche, el conjunto de huelguistas está presente, así como algunos militantes de la CGT y algunos apoyos externos eventuales — aunque ningún comité de apoyo se organiza en torno a este proceso de huelga. Como en casi todos los establecimientos, solo los sin-papeles del restaurante están en huelga —y no todos. Los otros trabajadores, solidarios, indiferente u hostiles, prosiguen su trabajo.

Si los huelguistas se afilian durante el movimiento, la distinción entre éstos y los militantes de la CGT permanece muy marcada. Esta distinción no sólo está ligada al color de la piel, sino también al papel de intermediación jugado por los militantes CGT, entre la dirección y los huelguistas. Son aquéllos quienes negocian con el gerente el emplazamiento de la ocupación, amenazan con extenderla, aceptan los compromisos y comunican seguidamente con los huelguistas. E incluso si alguno de los huelguistas sobresale, al interior del proceso, por su capacidad “comunicativa”, como en la Grande Armée, tampoco hay ningún delegado de los huelguistas acompañando a los militantes CGT durante las negociaciones con la dirección. Más tarde, los huelguistas tampoco participarán de las discusiones con la prefectura.

La huelga y la ocupación durarán 103 días, a pesar del compromiso del gerente —con el beneplácito de su dirección— a rellenar las promesas de contrato de trabajo a destinación de las prefecturas. Así, durante más de 100 días, el restaurante permanecerá ocupado a pesar de que ninguna reivindicación se dirija directamente a su propietario. La estrategia de la CGT pasa por ejercer presión sobre el gobierno hasta la obtención de las regularizaciones, mediante el mantenimiento de huelgas y ocupaciones, incitando pues a los empleadores a posicionarse a favor de una resolución favorable a los trabajadores del conflicto: “Nosotros no disponemos de medios de presión sobre la prefectura, los empleadores sí los tienen”, explica Michèle, secretaria de la Unión Local de la CGT en el blog de la huelga. El gerente de Pizza Chorizo cuenta por su parte: “hablé por teléfono con Chaveau<sup>3</sup> ya el primer día, quien me dijo estupideces. Me dijo: ‘Id a ver a Sarkozy, desplazaros, explicad vuestro caso’. Del lado de los sindicatos de empleadores, el gerente dice no haber obtenido ningún tipo de apoyo: ni consejo ni *lobbying* en dirección de las autoridades. Por otro lado, y contrariamente a otros establecimientos de mayor caché, el mismo gerente juzga su restaurante poco estratégico, y sus alianzas políticas demasiado pobres, para poder acelerar el examen de los casos. Este gerente va a tratar de contactar a los responsables de la prefectura, pero no conseguirá superar nunca el nivel estándar, sus cartas personalizadas se quedarán también sin respuesta la mayor parte de las veces.

Las regularizaciones van llegando sin embargo, con cuentagotas. Algunos huelguistas ven renovados sus resguardos de tres meses (mientras se instruyen sus casos), otros obtienen el famoso permiso de residencia “laboral”. En varias ocasiones los huelguistas, para quienes la ausencia de salario resulta cada vez más problemáticas, debaten si es necesario parar la huelga y retomar el trabajo, sobre la base de las regularizaciones ya obtenidas. La elección es difícil; es una apuesta sobre la fortaleza o la debilidad del movimiento, un arbitraje entre la solidaridad que se proclama desde el inicio y la determinación de “ir hasta el final”, y la ausencia de dinero (para sí y para la familia). Cada vez que se plantea el debate, éste se resuelve con la reconducción del movimiento, hasta que, tres meses después del inicio de la huelga, en el mes de julio, la decisión tomada por los huelguistas aprueba la vuelta a la actividad: sólo dos personas no han sido aún regularizadas, aunque su caso parece ir en la

---

<sup>3</sup> Raymond Chauveau, secretario de la Unión local de la CGT de Massy, es uno de los principales organizadores del movimiento de regularización por el trabajo en la confederación.

buena dirección; además, estas personas ya disponen de autorizaciones provisionales de residencia con permiso de trabajo, y por tanto pueden retomar la actividad con los otros trabajadores regularizados.

#### **2.4. Tras la regularización, las reivindicaciones salariales «clásicas»**

Efectivamente, al cabo de algunos meses, todos los asalariados obtienen su regularización. Todos no han cumplido aún con los cinco años de residencia requeridos por la prefectura de París, pero algunos dependen de otras prefecturas, y sobretodo su regularización se produce en un momento en que los criterios son aún poco rígidos y negociables. Touré, despedido, obtiene la reintegración en el empleo (y la regularización), pero pierde sus derechos de antigüedad. A los huelguistas regularizados se suman otros tres sin-papeles que no habían participado en el movimiento, pero que aprovecharon la movilización para revelar al gerente su condición administrativa. Este decide a su vez aprovechar la ocasión para solicitar su regularización, para lo que pide apoyo a los militantes de la CGT, un apoyo que será rechazado puesto que no se trata de huelguistas. El gerente decide presentar por sí solo los casos en la prefectura, y a pesar de sus fax y llamadas telefónicas constantes, hubo de esperar seis meses para obtener una respuesta. “La prefectura decía que no quería ocuparse más que de los casos presentados por la CGT. Era increíble escuchar eso por parte de la prefectura: había que hacer huelga para obtener una regularización”. Los tres trabajadores fueron finalmente regularizados, aunque contrariamente a sus compañeros, sin padecer pérdida de salario, puesto que siguieron trabajando durante el examen de sus casos (una solución que aún no era oficialmente tolerada por las autoridades).

Cuando los huelguistas deciden terminar la huelga, se hace necesario establecer un protocolo de acuerdo, y en particular discutir la cuestión del pago de los días de huelga. El gerente está decidido a no pagar, y para ello se coaliga con el patrón de Chez Papa, otro restaurante que ha conocido una huelga similar en las mismas fechas. El gerente se saldrá al final con la suya, puesto que sólo cederá sobre la base de un adelanto de mil euros que los trabajadores deberán retribuir después. Por su parte, la CGT mantendrá el contacto con los antiguos huelguistas las elecciones al tribunal laboral [prud’hommes] de diciembre del 2008. Después se organizan las elecciones al comité de empresa —uno de los participantes en el movimiento será elegido— y el sindicato promete verificar todas las nóminas para iniciar, en caso de que fuera necesario, un proceso judicial contra la dirección por la cuestión de las horas extras no contabilizadas. Pero algunos de los antiguos huelguistas estiman que las cosas no van demasiado rápidas. Se encuentran en sus antiguas condiciones de trabajo y de sueldo, en un ambiente además degradado por el conflicto. Algunos piensan que la dirección quiere hacerles “pagar” la huelga. Uno de ellos, Amadou, se verá envuelto en conflictos cada vez más duros con la cadena de mandos y será finalmente despedido sin indemnización. Otros, como Dembélé, se plantean abandonar el empleo para probar suerte en otro lado. Pero les frena la duda de la renovación de sus papeles: en efecto, el permiso “laboral” puede legalmente no ser renovado en caso de abandono voluntario del empleo. Otro problema se plantea, como en el caso de Dembélé, quien proyecta cambiar de empleo si no beneficia de un aumento de salario: le gustaría partir uno o dos meses a Mali para ver a su familia —hace ocho años que no la ve—, pero ha perdido mucho dinero durante la huelga. Se le hace necesario pues constituir una pequeña suma, obtener nuevamente derecho a vacaciones pagas, y eventualmente dimitir a su retorno. Regularizados, los antiguos huelguistas siguen siendo cautivos de su empleador y de su puesto.

### **3. NET: un movimiento de asalariados en situaciones de empleo contrastadas**

La situación fue distinta en NET, una empresa de servicios ocupada en distintas actividades, cuya sede se encuentra en el noreste de París. La compañía tiene un ramo de actividad especializado en los servicios ligados a las nuevas tecnologías, otro en los servicios a domicilio —para viejos esencialmente— y por último en el ramo de la limpieza. La empresa emplea masivamente a trabajadores originarios del valle del río Senegal (Mali, Mauritania, Senegal). Es en este último sector que se produjo un movimiento de asalariados con ocupación de empresa, a partir del 20 de mayo del 2008.

#### **3.1. La división sexual del trabajo en NET**

Los asalariados del sector limpieza de NET ejercen dos tipos de actividades: los hombres son agentes de limpieza de locales profesionales y de edificios, se encargan de la limpieza y de la recogida de basuras; las mujeres son doncellas en los hoteles.

El aislamiento es la característica común del trabajo de los asalariados de NET, en una doble vertiente; de un lado, los trabajadores trabajan solos o en pequeños equipos en una multitud de lugares que contratan a la compañía. Por otro lado, la división sexual de las tareas se lleva a tal extremo que unos y otras no se conocen. Los ligámenes preexistentes al movimiento de huelga parecen así más ligados a las redes de sociabilidad entre migrantes de la misma región, que al hecho que unos y otras trabajen para la misma empresa.

Para “hacer” las habitaciones de los hoteles, NET contrata exclusivamente a mujeres a tiempo parcial (Angeloff 2000; Maruani 2006). El modo de cálculo de la remuneración no depende de las horas efectivamente trabajadas, sino del número de habitaciones intervenidas (entre 3 y 4 habitaciones, según el caché del hotel, por una hora remunerada). Fatou explica el día que realizamos la entrevista que “ha trabajado cuatro horas”, y que había sido un día particularmente duro, pero que el día de antes “había trabajado siete horas”, y que había sido más fácil. Terminamos por entender que esos dos días ha trabajado de 9h a 15h, pero que le pagan por habitación: una hora corresponde a tres habitaciones. El día anterior no tuvo entradas ni salidas de clientes, sólo “retoques”, el día de la entrevista fue a la inversa. Antes del conflicto tiene un contrato de 60h declaradas al mes, para un salario en torno a los 700 euros. No tiene ni idea del número de horas declaradas por su jefa, encargada de apuntar sus “horas” y de faxearlas a NET. Las horas extras se usan como principal variable de ajuste en el trabajo de estas mujeres. El número de habitaciones, y por tanto la remuneración, dependen del nivel de ocupación de los hoteles. La remuneración de estas mujeres es por tanto muy aleatoria, de una proporción de 1 a 2 según las temporadas.

Si la tecnicidad del trabajo no es un reto por sí misma, la capacidad de “hacer” habitaciones en el menor tiempo posible constituye el núcleo mismo de las competencias esperadas de estas mujeres, ya que los hoteles desean que las habitaciones estén listas lo más pronto posible durante el día. Así, algunas mujeres (pocas) alcanzan o se acercan a la “norma” dictada por el empleador. La naturaleza de las tareas da una dimensión aleatoria al tiempo de trabajo, ya que existe una diferencia entre el tiempo necesario para “hacer una habitación” o un simple “retoque”, y sin embargo son contabilizadas del mismo modo para las asalariadas. NET tiene una buena reputación, puesto que propone el mismo tipo de contrato que la competencia (tiempo parcial, pocas horas fijas) y de remuneración (por habitación), pero paga lo que debe (el número de habitaciones hechas contabilizada en número de horas) siempre el

mismo día del mes. Se aprecia así la presencia de un código de trabajo “alternativo” ya que si bien estas trabajadoras no reivindican la aplicación del derecho canónico de trabajo, tampoco están dispuestas a aceptar cualquier tipo de condiciones de trabajo.

Cabe subrayar que las trabajadoras sin-papeles son muy numerosas en este sector en que la subcontratación es norma, sin embargo no representan la totalidad de la mano de obra. El trabajo de Isabelle Puech (2004) analiza la segmentación del mercado de trabajo en el sector de la limpieza, a la vez entre hombres y mujeres (la autora subraya que esta división se redobla –y se explica- por la visibilidad del trabajo masculino, puesto que los hombres realizan sus actividades en los exteriores o en las partes comunes, mientras que las mujeres están escondidas en las habitaciones, los baños); y entre mujeres recientemente inmigradas (empleadas por subcontratas) y mujeres llegadas hace más tiempo (empleadas por su parte directamente por algunas cadenas hoteleras, con remuneración y horarios fijos y posibilidad de promoción). El hecho de no tener papeles dificulta el derecho a la antigüedad: es el caso de Fatou, quien ha cambiado de empleador a menudo, por culpa del (re)descubrimiento perpetuo de su estatus y los despidos sucesivos a este hecho. Por su parte, para los hombres, existen dos formas posibles de organización del trabajo: “fijos”, cuando los trabajadores son enviados siempre a los mismos lugares, y dicen entonces que tienen un “puesto”, o “voladores”, cuando los envían a una multiplicidad de establecimientos según las necesidades. Otro trabajador decía conocer el 80% de las “obras”, y que a él lo envían a los lugares en caso de retraso de los otros trabajadores.

### **3.2. El movimiento: de la huelga a la ocupación**

Mientras trabaja en unos locales de Villejuif, en la corona de París, Diaby, agente de limpieza de NET, es informado por otros sin-papeles que la unión local de la CGT en Massy – otro pueblo más al sur-, ayuda a los sin-papeles en el proceso de regularización. Aconsejado por Raymond Chauveau, Diaby contacta a otros sin-papeles en las residencias parisinas y en la empresa en la que trabaja. Dotado de una cierta autoridad ligada a su posición social “noble” en Mali, designa a Mody, originario también del valle del río Senegal, como portavoz de los sin-papeles de NET, por su capacidad a expresarse. Mody y Diaby movilizan una pequeña decena de asalariados cuya situación administrativa conocen, y que están dispuestos a participar en una huelga. Así lo explica Mody en la entrevista:

«¿Cómo conociste a tus colegas ? Porque a menudo trabajáis solos...»

«En mi ‘curro’ conocía casi a la mitad ya desde el inicio. Antes que fuéramos a la huelga, ya nos conocíamos. Había otras personas que fui a ver y les dije: ‘sé que no tienes papeles, yo tampoco. Trabajamos aquí desde hace tiempo, en este curro. Entonces, vamos a hacer esto y lo otro, si estás de acuerdo apunto tu nombre y veremos más tarde’. Pero otros me respondieron: ‘no, es un riesgo, estás loco, cuando hagas eso el patrón nos ‘echará’ o vendrán los ‘polis’, nos cogerán y se nos llevarán’. Yo dije: ‘bueno, de todas maneras he venido a verte para que estemos unidos. Sólo si estamos unidos puede funcionar. Si pudiera hacerlo solo sin preguntar...pero es mejor yendo en grupo’. Traté de hacerles comprender hasta que aceptaran, pero algunos no lo hicieron nunca. Cuando entramos en la huelga fue cuando vieron que ya estábamos en huelga y entonces vinieron e inscribieron su nombre»

El 20 de mayo, Mody convoca a los otros asalariados, y llega con banderolas de la CGT que recogió la noche anterior en la sede nacional de la CGT, en Montreuil. Tras



confrontarse con el empleador y sobre la base de una intervención de un responsable provincial de la CGT, los trabajadores comienzan a ocupar una sala de reunión situada en las oficinas de la empresa, encima de las oficinas de los jefes de equipo. Sindicalistas del distrito y de la unión local van a ir viniendo durante toda la ocupación, para informar a los asalariados y apoyarlos. Cada noche, al menos 2 o 3 huelguistas duermen allí (al principio hasta quince, lo que según Diaby no era comfortable). Las mujeres y los hombres casados son rápidamente dispensados de esa función. Ellas se van a ocupar de llevar comida a la ocupación.

En el momento del lanzamiento de la huelga, el empleador niega brevemente tener conocimiento del hecho que utiliza trabajadores sin-papeles. En realidad, el empleo de sin-papeles es usual en la empresa: así, Fatou, contratada en el 2007 como doncella, fue convocada un mes antes del movimiento por su jefa de equipo quien le comunica que debe despedirla por tener papeles ‘falsos’, pero que si vuelve con otros papeles, la volverá a contratar, como así fue. Otro asalariado, agente de limpieza, tuvo la misma experiencia: trabaja en NET desde el 2001, con los papeles de un primo durante 4 años, luego con los papeles de otros malienses. Su jefe de equipo lo sabe desde el inicio. Tras haber reconocido que emplea a sin-papeles, la dirección de NET incluyó los casos de trabajadores sin-papeles identificados por sus jefes de equipo entre los informes presentados por la CGT. En una semana se constituyeron 51 dossiers, con el apoyo activo del “patrón”, en realidad responsable de las actividades de limpieza de la compañía, quien solicita una parte del personal de las oficinas del segundo piso para constituir los dossiers. Algunos dossiers son de personas que ya no trabajan en NET, pero que deciden apoyarse en su antigua compañía para obtener una regularización (es el caso en particular de trabajadores que efectúan sus servicios en la misma empresa pero por cuenta de otro empleador).

Desde los primeros días del movimiento, el apoyo a los asalariados de NET viene de círculos militantes que no se circunscriben a la sola CGT. Un comité de apoyo se constituye. Se trata en gran parte de una reactivación de redes preexistentes en el distrito, que se han constituido en torno a la lucha por la vivienda, contra la guerra en Iraq, contra las leyes de Sarkozy y en torno a la Red Educación Sin Fronteras<sup>4</sup>. La participación de los huelguistas en las reuniones del comité de apoyo irá creciendo durante el movimiento. Los primeros dossiers son radicados en la prefectura el 27 de mayo, y a partir de ese momento los asalariados van a compartir su tiempo entre la ocupación continua de los locales y su actividad asalariada, que retoman parcial o totalmente. Mody explica así la vuelta al trabajo:

«Bueno, cuando el movimiento comenzó, un momento decidimos parar el trabajo, porque yo personalmente no tenía tiempo de ir a trabajar cuando estábamos en huelga [...]. Después, cuando vimos la buena voluntad del patrón, hubo algunos que dijeron ‘no sirve de nada privar al patrón de nuestro trabajo...está de acuerdo con nosotros, pueden quitarle faena, no es necesario que se quede en la mierda. [...] Entonces no paramos completamente el trabajo, continuamos a trabajar un poco, sólo un poco...»

Hasta julio, los militantes sindicales y los miembros del comité de apoyo constituido en torno a los huelguistas de NET no consiguen realmente comprender si los asalariados movilizadas trabajan o no, total o parcialmente. Las discusiones con los asalariados en torno a esta cuestión permiten, más allá de incomprendiones cruzadas sobre lo que es una huelga, poner en la luz los apoyos sindicales y asociativos sobre las condiciones de trabajo de los

---

<sup>4</sup> La Red Educación Sin Fronteras se constituyó en el 2004 para defender e impedir las expulsiones de jóvenes sin-papeles y de familias con hijos en edad de escolarización.

asalariados: es precisamente la descolectivización de los horarios de trabajo la que explica que en todo momento del día pueda haber asalariados que ocupan las oficinas de la empresa, mientras los otros siguen trabajando.

### **3.3. De la regularización a las nuevas movilizaciones**

Entre los 51 dossiers enviados, 13 son rechazados por la prefectura porque conciernen a trabajadores a tiempo parcial. Si el empleador acepta rápidamente recalificar el contrato del único hombre en esta situación, en un primer momento, rechaza el mismo procedimiento para las doce mujeres restantes. Esta recalificación será objeto de negociaciones en la CGT, que prolonga la ocupación de los locales. Las tensiones ligadas a la ocupación de estos locales, acompañadas por amenazas de lanzar una huelga en los hoteles con contrato con la empresa, obligan al patrón a revisar su posición. En julio, los contratos de estas mujeres serán recalificados. El hecho que las trabajadoras estén domiciliadas en distintos departamentos de la región de París (Ile de France), permite medir también las diferencias de trato de los mimos dossiers, de una prefectura a otra. En efecto, todas las prefecturas no piden los mimos papeles, ni instruyen los dossiers en los mismos términos. A inicios de junio, intervienen las primeras regularizaciones, y la mayor parte de los asalariados regularizables obtiene sus papeles durante agosto. En total, más de 40 asalariados obtendrán un estatus legal en el marco de la huelga. El 11 de octubre, una fiesta “de la regularización” será organizada.

Una vez regularizados, todos los asalariados encontrados en el curso de nuestra encuesta partirán algunas semanas a Mali y Senegal, lo que no habían hecho desde hacía 7 y 8 años, beneficiando por primera vez de vacaciones pagadas. Según los testimonios de los antiguos huelguistas, una doble evolución parece dibujarse. En primer lugar, en lo que respecta a su situación legal de residencia y a su acercamiento al sindicato, Diaby por ejemplo explica que ya no duda en ir a reclamar el pago de sus horas extras, o las vacaciones a las que tiene derecho. Mody, por su parte, votó en las últimas elecciones sindicales, vía internet, desde los despachos de la unión local de la CGT, y ayudó a otros asalariados de NET a hacer lo propio. En el mismo tiempo, el “patrón” de los asalariados hombres de NET tiene una buena imagen para los huelguistas. Les dio un poco de dinero al inicio de la ocupación, les llevó comida y su celeridad a la hora de rellenar los dossiers marcó a estos trabajadores, quienes nos manifestaron su deseo de permanecer en la empresa y guardar buenos lazos con la dirección. La situación de las mujeres parece más ambigua. Fatou quiere cambiar de empleador y reconvertirse en el sector de servicios a la persona, para beneficiar de un salario a tiempo completo superior al de NET.

Los sindicalistas del distrito y de la unión departamental fueron quienes siguieron la evolución del movimiento y tomaron a su cargo las negociaciones con la dirección. Y ello a pesar de que en NET existe una sección sindical CGT que cuenta con representantes del personal en las instancias de negociación. La movilización se hizo sin ellos, y en parte contra ellos, contra un sindicato de ramo acusado de practicar un sindicalismo “de confort”. Esta situación llevó a la CGT a crear un sindicato paralelo de la limpieza que va a implicarse en el movimiento. Los huelguistas que conocían el funcionamiento local del sindicato no habían identificado a la CGT como un actor potencial en una lucha por la regularización. Otros ignoraban lo que era un sindicato. La imagen que tienen los asalariados del sindicalismo sale pues reforzada de este movimiento. Una parte de los militantes CGT implicados en el movimiento tratan hoy de hacer existir una sección sindical en torno a los antiguos huelguistas. Algunos sin-papeles se afiliaron. Es por mostrar su agradecimiento a la CGT que decidieron encontrarnos en el curso de nuestra investigación.

## 4. Conclusión

El estudio de estas dos huelgas victoriosas pero con desarrollos disímiles permite subrayar la gran diversidad de configuraciones desveladas por el nuevo movimiento de trabajadores sin-papeles. En Pizza Chorizo, nos encontramos frente a empleos duros, pero cercanos a una norma (mínima) estándar de empleo, en una misma unidad espacio-temporal. Aquí el movimiento tomó la forma habitual de un conflicto de trabajo: no podía haber ocupación sin huelga, y de la misma manera los huelguistas se distinguieron claramente de los no-huelguistas al no percibir el salario el tiempo que duró la lucha. En contraposición, los no-huelguistas tampoco podían esperar la solidaridad de los huelguistas. La cuestión de los “pasajeros clandestinos” fue distinta en NET, ya que la frontera entre los “movilizados” (es difícil hablar verdaderamente de huelguistas) y los otros fue mucho más porosa. Esto provino en parte de las condiciones de empleo y trabajo: más diversas, más difusas, más flexibles. Pero, como estas condiciones eran por ellas mismas un obstáculo a la regularización, fueron discutidas durante el movimiento, mientras que en el caso de la movilización en Pizza Chorizo, se mantuvieron al margen de las negociaciones.

## Bibliografía

- Angeloff T. (2000), *Le temps partiel: un marché de dupes ?*, Syros, Paris.
- Asplan «Travailleurs sans papiers: La précarité interdit», *Les Mondes du Travail*, 7, 2009, p. 63-74.
- Maruani M. (2006), *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte.
- Moulier Boutang Y. (1998) *De l'esclavage au salariat. Economie historique du salariat bridé*, PUF, Paris.
- Puech Isabelle (2004), «Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre», *Sociologie du travail*, avril-juin 2004, 46, n° 2, p. 150-167.
- Tourette L., Jounin N., Chauvin S. (2008), «Retour du travailleur immigré», *Mouvements.info*: <http://www.mouvements.info/spip.php?article323>