

CHAUVIN, S. (2010). *Les agences de la précarité. Journaliers à Chicago*, Paris: Seuil, collection Liber.

El trabajo de Sébastien Chauvin se inscribe en la tradición de las investigaciones sobre el mundo del trabajo, en la que el científico social se sirve de la observación directa para describir la complejidad de un fenómeno que a primera vista resulta aparentemente simple. Esta tradición, la de la llamada Escuela de Chicago se consolida en torno a los trabajos que se interesaban por los acelerados cambios que la gran ciudad americana experimentaba a finales del siglo XIX. El contexto político y económico favoreció la creación y el desarrollo de equipos de trabajo en el seno de la Universidad de Chicago, en los que convivían disciplinas (antropología, geografía, sociología) orientadas a la investigación social y que se proponían estudiar los fenómenos que hacían de Chicago, en aquel momento, un caso particular.

Entre la primavera del año 2004 y el verano de 2006, Sébastien Chauvin se interesa por los cambios más recientes en la configuración del mercado local de trabajo en la región de Chicago y nos ofrece como resultado este libro. Su investigación se desarrolla en el marco de su tesis de doctorado, en la que el autor se fija como objetivo estudiar el sector del trabajo de los jornaleros en Chicago y las movilizaciones sociales de las que algunos de estos trabajadores son protagonistas (p. 30). El material del que se sirve el autor para la escritura del libro que nos ocupa está extraído de la primera parte de su tesis. En cuanto a la segunda parte, las movilizaciones de los trabajadores, pese a que no está incluida en la publicación, encontramos algunas pistas en los últimos capítulos que dejan una puerta abierta a una eventual continuación.

El paisaje descrito en este libro podría definirse como el de las nuevas formas (postfordistas) de gestión de la fuerza de trabajo. Las transformaciones en la situación económica desde el final de la llamada “crisis de los setenta” hasta nuestros días han tenido como efecto, entre otros muchos, la reestructuración del modelo de empresa y de los modos de producción. Paralelamente a este proceso y como consecuencia del mismo, pero también como condición de posibilidad, se han impuesto nuevas formas de administración de la mano obra: puesto que la empresa está obligada, en el marco de una economía globalizada, a ser más flexible, sus recursos humanos también deben serlo. En este contexto, Sébastien Chauvin describe y analiza los mecanismos de control que regulan, tanto la disponibilidad como el abastecimiento de mano de obra destinada al sector de la industria ligera en Chicago. Mediante una observación participante “oculta” –en la cual el protagonista no desvela su condición de investigador– llevada a cabo en los lugares de trabajo

algunas fábricas) y en las “empresas de trabajo diario”¹, el autor utiliza las herramientas de la etnografía para obtener las informaciones que alimentan sus análisis. De este modo, su trabajo es fundamentalmente de carácter cualitativo, aunque conviene destacar que, tanto la presentación de su problemática de estudio como de su terreno de investigación, están enriquecidos con la utilización de numerosos datos estadísticos y un acertado recurso a la bibliografía ya existente sobre el tema abordado. Este primer acercamiento, de enfoque macrosociológico, permite al autor construir su problemática y plantear algunas preguntas a las que su trabajo tratará de dar respuesta. Así, escribe el autor, teniendo en cuenta: “...un contexto económico nacional donde existen pocas restricciones en el despido, y donde la flexibilidad externa parece poder llevarse a cabo libremente, ¿cómo explicar este aumento de la intermediación sobre el mercado de trabajo?” (pp. 16-17) Su elección metodológica y de terreno de estudio transforman sus primeros análisis y sus primeras interrogaciones, de carácter macrosociológico, en una cuestión mucho más concreta y abordable. El autor la formula como sigue: “¿para qué sirve una agencia de trabajo temporal, cuando, comparativamente con los otros países de la OCDE, la mayor parte de las dificultades relacionadas con la contratación han sido eliminadas y cuando su coste continúa siendo bajo y se podría además, en gran medida mantener sin recurrir a la intermediación?” (p. 25) Para responder a estas cuestiones, el autor hace una minuciosa descripción de las lógicas sociales que se producen en el interior de las “agencias de trabajo diario”, para proponer un repertorio actualizado sobre nuevas modalidades de la precariedad laboral. De este modo, estas agencias son una suerte de “tipo ideal de la precariedad” (pp. 29, 330) que nos ayuda a comprender mejor las nuevas modalidades de empleo desde el interior de las interacciones que se producen en un mercado local, poniendo en relación a todos los actores. A saber: en primer lugar los trabajadores, en segundo lugar las “agencias de trabajo diario”, como empleadores intermediarios, y por último las empresas, como clientes de las agencias y como empleadores finales “de hecho”. Veamos más detenidamente este proceso.

Durante el periodo comprendido, entre el final de los años 60 y la década de los 70 del siglo pasado, se produce una llegada masiva de inmigrantes ilegales, fundamentalmente hispano-americanos y un movimiento de desproletarización de las clases populares americanas, principalmente negros, en los Estados Unidos (p. 79). El trabajo de Sébastien Chauvin se centra en estos dos grupos. Si bien nos advierte que la composición etno-racial de la clase obrera en la región de Chicago es más compleja, son los negros, fundamentalmente hombres, y los hispanos sin papeles los que recurren a las agencias de trabajo diario para encontrar un empleo.

¹ A lo largo del texto, el autor utiliza indistintamente, para referirse a este modelo de empresas (agencias), el término original, parcialmente en inglés: “agences de day labor”, o bien su traducción francesa: “agences de travail journalier”. En ambos casos, nosotros lo hemos traducido por “agencias de trabajo diario”.

Ambos colectivos están sometidos a lo que el autor denomina una situación de “discriminación cívica” que los sitúa en dos regímenes de “inempleabilidad”, en términos de su situación administrativa. En el caso de los sin papeles de origen hispano, su situación sería la de trabajadores no autorizados, mientras que los trabajadores negros si lo estarían (p. 45) La discriminación cívica, podríamos decir positiva en un caso y negativa en el otro, consiste en reconocer a unos (los hispanos sin papeles) y en no reconocer a otros (los negros), como legítimos aspirantes a un puesto de trabajo. La condición en cuanto ciudadanos que viven en un mismo territorio, es igualada por abajo para ambos grupos. En el caso de los inmigrantes hispanos sin papeles, mayoritariamente mexicanos, su presencia en suelo estadounidense se ha banalizado hasta tal punto que hoy resulta poco probable cualquier proceso de deportación (p. 48). Por otra parte, entre los ciudadanos americanos negros procedentes de las capas más desfavorecidas del proletariado hay un gran número de ellos que tienen antecedentes penales. Vemos así con claridad, de qué manera tanto unos como otros, no tienen muchas más opciones que las que les ofrecen las agencias de trabajo diario, de las que nos ocuparemos a continuación.

Decíamos más arriba que los trabajadores que se encuentran en las agencias de trabajo diario son, por diferentes razones, “inempleables” para las empresas. Producto de un proceso ligado en ambos casos al Estado, las agencias de trabajo diario funcionan como un seguro contra la ilegalidad para las empresas demandantes de mano de obra. Dicho de otro modo, las empresas “clientes” externalizan las ilegalidades y por tanto los riesgos judiciales, hacia los empleadores intermediarios, es decir, las agencias de trabajo diario (p. 62). En el funcionamiento de las agencias, bajo la forma de “despachos”², el autor reconoce un dispositivo que recorre cada una de las fases del proceso de contratación. En primer lugar los “aspirantes” deben esperar ante la puerta de la agencia hasta su apertura. De este modo: “el eventual acceso a un puesto es, antes que nada, el resultado de una serie de esperas, primero durante la noche y después durante la mañana” (p. 148) En ocasiones, los “despachos” disponen de una lista en la cual los aspirantes deben inscribirse según van entrando. Pese a que la lista pudiera parecer una herramienta racional para clasificar a los trabajadores presentes en la agencia y establecer el orden de asignación de puestos de trabajo (en este caso llamados “tickets”), esto no siempre es así. El tiempo de espera en el exterior de la agencia produce un primer principio de incertidumbre en los aspirantes. Un segundo momento de incertidumbre se produce cuando la agencia abre sus puertas y los trabajadores deben llegar hasta la lista para inscribirse en ella. En ese lapso de tiempo puede modificarse el orden que se había establecido en la cola, como escribe

² En el texto, el autor utiliza la expresión *salles de dispatch*, que nosotros traduciremos por “despachos”, haciendo uso de la acepción en la que define a una tienda o a una parte de la misma en la que se vende, se despacha, un producto.

el autor, se trata de “un momento peligroso donde las jerarquías pueden vacilar” (p. 169) El tercer momento de incertidumbre lo constituye la propia lista, puesto que corresponde a los empleados de las agencias, la decisión de elegir entre los inscritos. Esta estrategia puede responder a criterios de selección, como por ejemplo el de excluir a algún candidato en razón de su edad o su raza, pero en cualquier caso esos criterios no serán explicitados por los responsables de la agencia, de modo que a los ojos de los presentes en la sala, la decisión será totalmente arbitraria. En otras agencias, la lista se sustituye por la “llamada” en voz alta por parte del responsable de la agencia a los candidatos presentes en la sala. En cualquiera de los dos modelos, la espera tiene una función central en el proceso de la contratación. La paciencia de los aspirantes sirve para poner a prueba su fiabilidad y su constancia, ambas cualidades valoradas positivamente por los clientes de las agencias (las empresas) y sirve también como principio de regulación interna en el “despacho”. Dicho de otro modo, permite asegurar el orden y sobre todo la calidad de la mercancía (la mano de obra) (p. 178-179). Este dispositivo de gestión del tiempo, analizado en este caso, en términos de relación social, es el que asegura “un stock de mano de obra en permanente disponibilidad, y en cantidad suficiente para absorber las fluctuaciones de la demanda” (p. 147) El análisis del autor nos muestra a las agencias de trabajo diario como “espacios de retención económica, de almacenamiento físico e institucional de la mano de obra” (p. 147). El proceso de contratación está precedido, como acabamos de ver, por un periodo donde la gestión –impuesta con violencia– del tiempo, define las características del grupo de trabajadores que serán contratados. En el mejor de los casos, ya que esto no siempre se produce. Pero si bien ese modo de gestión es el que asegura la permanencia en cantidad y calidad suficiente –en función de las necesidades del mercado local de empleo no-cualificado–, el paso previo a la contratación viene definido por el acto mismo de la contratación. En él, el autor identifica un ritual en el que se opera la degradación de la mano de obra en términos de cualificados y no-cualificados. A través de este proceso, los trabajadores son reclutados sin tener en cuenta su “capital humano positivo”, es decir, sus virtudes, sino por sus carencias, su “capital humano negativo” (pp. 102-103). El autor observa, tras la informalidad en el modo de contratación, el proceso inverso de las formas “normales” de contratación (p. 104). Mediante lo que el autor denomina “rito de institución negativo”, que consiste, en el caso de la contratación, en no tener en cuenta o en no valorar todo aquello que puede haber de positivo en el candidato, se produciría la inversión de las formas “normales” de contratación. En otras palabras, no se tiene en cuenta el CV, no existe entrevista y se destacan los aspectos negativos de los aspirantes (como ya vimos, éstos pueden ser el hecho de no tener papeles, de ser negro y tener antecedentes penales o ser demasiado viejo) (pp. 103-109). Una vez constituido el acto de la contratación –o más bien asignación de un “ticket”–, los trabajadores son enviados a las fábricas. En el mejor de los casos acceden a sus puestos de trabajo, aunque la posibilidad de que la “mercancía” sea devuelta –de nuevo un momento de incertidumbre– está siempre presente (p. 284)

Para concluir, puede decirse que este libro, además de una aportación importante a los estudios de la sociología del trabajo, es una demostración de cómo el tiempo forma parte de las dimensiones constitutivas de las lógicas sociales. Si las lógicas temporales a las que están sometidos los trabajadores en el seno de las empresas se han demostrado de interés central para comprender los cambios más recientes en las relaciones laborales modernas, en el caso de este libro nos situamos en un momento previo. Se trata de ese momento en el que los trabajadores aspiran a serlo y son, de algún modo, candidatos a la candidatura. Como escribe Chauvin: “ciertamente, la flexibilidad necesita rigidez para llevarse a cabo” (p. 146).

Francisco Manuel Carballo Rodríguez
Doctorando en sociología de la Universidad de Cádiz
Departamento de Historia, Geografía y Filosofía