



¿Contrato Indefinido o Contrato Indefinido Temporal? Propuesta de desconstrucción sociológica de la norma de empleo

François Sarfati¹; Claire Vivés²

Recibido: 03 de junio de 2016 / Aceptado: 12 de octubre de 2016

Resumen. Desde marzo de 2014, las empresas de trabajo temporal pueden suscribir un nuevo tipo de contrato: el CI temporal (CI-T). Los trabajadores temporales que lo firman son contratados por una duración indefinida por la agencia de trabajo temporal, pero asignados como trabajadores temporales a las empresas usuarias. Hemos llevado a cabo una investigación a través de entrevistas semidirigidas a los trabajadores permanentes del trabajo temporal y los trabajadores temporales con un contrato CI-T o que han rehusado a firmar este contrato. Para analizar ese contrato, nuestro artículo recurre fundamentalmente a dichas entrevistas.

En la primera parte, situamos el CI en la historia del trabajo asalariado, para ver cómo se convierte en la norma de empleo (1). Las personas entrevistadas en el marco de esta investigación eran trabajadores temporales asignados a misiones “clásicas” o con un CI-T. Sea cual sea su régimen contractual, sus justificaciones del rechazo o de la aceptación del contrato ponen de manifiesto que consideran que el CI es la norma de empleo (2). Ahora bien, sus respuestas también dan una importancia considerable a los efectos del régimen de empleo sobre el trabajo, e invitan a analizar el CI como norma de trabajo (3). Confirman por tanto la pertinencia de cruzar las reflexiones sobre el trabajo y sobre el empleo.

Palabras clave: Trabajador temporal; contrato de trabajo; CI temporal; subordinación; norma de empleo.

[en] Open-ended contract or temporary open-ended contract? A proposal concerning a sociological deconstruction of the standard of employment

Abstract. Since March 2014, temporary recruitment agencies can propose a new employment contract: the indefinite-term contract for agency workers (Contrat à Durée Indéterminée-Intérimaire/CDI-I). Agency workers signing this contract are temporary agency employees but on assignment in a user company. This article analyses this new contract and is based on semi-structured interviews with agency permanent staff and agency workers who had been proposed this type of contract (N.B. these workers had not necessarily accepted the offer).

In a first part, we put in perspective the indefinite-term contract with employment regulations history in order to understand how this contract has become the employment standard (1). People interviewed in this research were agency workers on assignment in a user company or had a CDI-I. Regardless of their employment status, the reasons why they have accepted or refused the contract, they consider indefinite-term contract as the employment standard (2). Nevertheless, they give much consideration to

¹ Conservatoire National des Arts et Métiers – Lise (UMR CNRS 3320) – Centre d’études de l’emploi et du travail,
E-mail: francois.sarfati@cee-recherche.fr

² Conservatoire National des Arts et Métiers – Lise (UMR CNRS 3320) – Centre d’études de l’emploi et du travail, membre associée de l’IDHE.S (CNRS)
E-mail: claire.vives@cee-recherche.fr

the effects on labour of the employment status, inviting to analyse indefinite-term contract as a labour standard too (3). They thus confirm it is particularly relevant studying jointly labour and employment.

Key words: Temporary work; indefinite-term contract; subordination relationship; standard employment agreement.

Sumario: 1. Introducción. 2. Construcción de una norma de empleo. 3. El uso de la norma. 3.1. Continuidad de salario. 3.2. Proyecto inmobiliario: realizar otra norma. 3.3. El CI, una relación diferente con el tiempo. 3.4. El CI, requisito para la mejora profesional. 4. El CI, una norma de trabajo. 4.1. El CI como condición para evolucionar en el trabajo. 4.2. Incorporarse a un colectivo y estabilizarse en él para tener derecho a hablar. 4.3. ¿Tener un CI es sinónimo de menor subordinación?. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

Cómo citar: Sarfati, F.; Vivés, C. (2017). “¿Contrato Indefinido o Contrato Indefinido Temporal? Propuesta de desconstrucción sociológica de la norma de empleo”. *Cuadernos de Relaciones Laborales* 35(2), 347-369.

1. Introducción

¿Qué papel desempeña el tipo de contrato de trabajo en la sensación de seguridad de los trabajadores? Para responder a esta pregunta, realizamos una encuesta en el momento de la creación de un nuevo contrato laboral en Francia, el Contrato Indefinido Temporal (CI-T). El origen de este contrato es un acuerdo firmado en julio de 2013 en el ramo del trabajo temporal de acuerdo con una disposición contenida en el acuerdo Nacional Interprofesional del 11 enero de 2013 sobre la competitividad y la seguridad del empleo.

El CI-T se suscribe, con carácter voluntario, entre el trabajador temporal y la agencia de trabajo temporal. Como un trabajador temporal “clásico”, el asalariado con CI-T es destinado a las empresas usuarias en el marco de misiones de trabajo temporal. El acuerdo de ramo define la remuneración, los tres puestos de trabajo que el trabajador temporal no puede rechazar³, el ámbito geográfico cubierto, etc. La patronal del sector ha presentado este contrato, inscrito en un acuerdo llamado de “protección de las trayectorias temporales”, como un logro de la flexiseguridad. Tras un estudio sobre la negociación del convenio del ramo (Sarfati y Vives, 2016b), hemos continuado nuestra investigación mediante entrevistas semidirigidas a los trabajadores fijos de la interinidad y los trabajadores temporales con CI-T o que han rehusado firmar ese contrato.

Nos basamos en la realización de una encuesta⁴ sobre la implantación del CI-T⁵. Se ha llevado a cabo un total de 76 entrevistas semidirigidas a empleados de agencia (n=25), empresas usuarias (n=10) y trabajadores temporales (n=41) a quienes se

³ En el trabajo temporal clásico, un trabajador temporal tiene la posibilidad de aceptar o rechazar los destinos que le ofrecen. Con el CI-T, el trabajador temporal está obligado a aceptar todas las misiones correspondientes a los tres “oficios” especificados en su contrato de trabajo.

⁴ Esta encuesta ha contado con financiación de la Cátedra de protección de las trayectorias profesionales.

⁵ En esta encuesta, como en el resto de las investigaciones dedicadas al trabajo temporal en Francia, se asigna a los trabajadores temporales al desempeño de trabajos de ejecución considerados poco o nada cualificados (Kornig, 2007 ; Papinot, 2009)

ha ofrecido ese contrato (véase anexo I). Además, se han realizado secuencias de observación *in situ* en agencias de trabajo temporal pertenecientes a dos de las tres grandes empresas del sector. Esas entrevistas permiten comprender cómo perciben el nuevo contrato los trabajadores temporales, y también cómo reconfigura éste el trabajo temporal y, más ampliamente, la relación salarial.

En el texto, designamos a los trabajadores temporales a quienes se ha propuesto celebrar un CI-T pero que han decidido no firmarlo con el término de “rechazador”. Esta categoría y su denominación requieren algunas aclaraciones. Nuestra encuesta comenzó durante las primeras semanas y los primeros meses de implantación del CI-T. Por lo tanto, debido al escaso número de personas afectadas, la única manera que teníamos de abordar a los trabajadores temporales era pasar por las agencias de trabajo temporal e incluso por las redes nacionales. También dependíamos de ellas cuando deseábamos entrevistar a personas que habían rehusado el contrato. Ahora bien, las agencias sólo identificaban como “rechazadores” a las personas a quienes habían ofrecido el CI-T y habían iniciado el proceso de selección. Por consiguiente, no hemos podido interrogar ni a trabajadores temporales interesados pero a quienes no se ha ofrecido el contrato, ni a trabajadores temporales que no han manifestado ningún interés por el contrato.

Las entrevistas a los trabajadores temporales se han llevado a cabo poco después de la firma (o de la propuesta) del CI-T. Por consiguiente, tenían poca experiencia de vida en calidad de trabajadores contratados con CI-T. Esa circunstancia ha motivado que nos hablaran poco de cómo ha cambiado su vida el CI-T, y en cambio se refirieran a sus representaciones del CI-T y del CI de derecho común.

Durante estas entrevistas, los trabajadores temporales entrevistados nos han dicho qué representaba para ellos tener un CI, y cómo a menudo consideran que el CI-T es peculiar; también han definido las características de un CI “de verdad”. Con la ayuda de este material, proponemos una reflexión sobre el lugar que ocupa el contrato de duración indefinida en la sociedad francesa contemporánea. Los últimos años se han caracterizado por el desarrollo de diversos discursos que deploran la “prolijidad del Código del Trabajo”. Tanto en la escena política⁶ como en la literatura económica (Cahuc y Kramarz, 2005) y en la actualidad reciente⁷, han abundado los cuestionamientos del CI. Tanto sus defensores como sus detractores consideran al CI como la “norma de empleo”. Al analizar qué representa el CI para los trabajadores temporales entrevistados, deseamos enriquecer la comprensión de la “norma de empleo”. ¿Qué lugar ocupa este contrato laboral en el panorama del empleo? ¿Qué es lo que lo convierte en la norma? ¿Qué se puede decir sobre esa norma a partir de la relación con el trabajo y el empleo de aquellos a quienes, como los trabajadores temporales, se mantiene al margen de ella?

En la primera parte, situamos el CI en la historia del trabajo asalariado, para ver cómo se convierte en la norma de empleo (1). Las personas entrevistadas en esta investigación eran trabajadores temporales destinados a las empresas usuarias en el marco de misiones “clásicas” o con CI-T. Sea cual sea su régimen de empleo, sus

⁶ “François Bayro tuvo un pequeño éxito en otoño de 2014 en el plató televisivo de France 2, al poner uno al lado de otro el enorme Código del Trabajo francés y el delgado Código del Trabajo suizo.”, in Postel-Vinay O., 2016, “De l'épaisseur du code du travail”, Libération, 15 de marzo.

⁷ La propuesta de Ley del Trabajo defendida por Myriam El Khomri pretende fundamentalmente permitir una flexibilización de las condiciones de resolución del contrato de trabajo, por ejemplo.

justificaciones del rechazo o de la aceptación del contrato revelan que consideran que el CI es la norma de empleo (2). Sin embargo, sus respuestas también dejan mucho espacio a los efectos de esos regímenes de empleo sobre el trabajo en sí, e invitan asimismo a analizar el CI como norma de trabajo (3). Por lo tanto, confirman la pertinencia de cruzar las reflexiones sobre el trabajo con las reflexiones sobre el empleo (Paugam, 2000).

2. Construcción de una norma de empleo

Desde Emile Durkheim, el estudio de las normas ocupa un lugar importante en la sociología. Las normas consisten en un “conjunto de reglas que prescriben una conducta determinada en una sociedad dada, cuya prescripción está reforzada por la posibilidad de sanciones en caso de transgresión” (Demeulenaere, 2016). En el marco del empleo, la norma social designa un conjunto de “reglas del derecho laboral con vocación de imponerse en el marco de las relaciones laborales, reforzadas y sancionadas por las instituciones internacionales” (id.). Por ello, es conveniente diferenciar distintos registros en el estudio de las normas. Sin pretender ser exhaustivos, se pueden perfilar tres maneras diferentes de aprehender las normas: desde el punto de vista del derecho, desde el punto de vista estadístico, y desde el punto de vista simbólico. La tradición inaugurada por Durkheim invita a observar las normas por referencia a las elaboraciones jurídicas (Durkheim, 2004). Los juristas y sociólogos del derecho se dedican al estudio de la construcción de la norma. Una norma también se puede abordar desde un punto de vista estadístico, demostrando que el tipo “normal” es el que se aplica al mayor número de casos. También se puede considerar una norma desde el registro simbólico, intentando identificar qué lugar ocupa el fenómeno en las representaciones sociales.

Armados con estos medios (índice), pretendemos articular los conceptos de norma, trabajo y empleo, para proceder a una deconstrucción sociológica del contrato de duración indefinida. Dado que el empleo se ha convertido hoy día en una de las máximas preocupaciones políticas, económicas y sociales, conviene repasar la historia de la construcción del trabajo asalariado para comprender el lugar que ocupa el contrato de duración indefinida en la sociedad.

Dicho lugar es el resultado de la evolución histórica del trabajo asalariado. Inicialmente, el trabajo asalariado se consideraba poca cosa, y el contrato de duración indefinida era una de sus formas más deterioradas. Poco a poco, nos alejamos del intercambio liberal entre dos partes contratantes supuestamente iguales. El derecho laboral reconoce la desigualdad entre las partes contratantes e intenta reequilibrarla encuadrando la relación de subordinación. A partir de ese momento, el empleo se convierte en la base de los derechos salariales.

Una serie de textos jurídicos construye la función del Estado en la regulación de las relaciones laborales. Así, las leyes de 1841 sobre el trabajo infantil, de 1874 sobre las niñas menores de edad, o de 1892 sobre el trabajo femenino, instituyen al Estado como garante de la protección de los más débiles (Le Crom, 1998). La jurisprudencia primero y luego la ley reconocen la subordinación del asalariado con respecto al empleador en 1907 (Meda, 2015).

“Los contratos laborales se someten a un orden público de protección, cuya característica principal consiste en compensar la subordinación mediante la atribución de derechos aferentes a la mera calidad de asalariado [...] En lugar de regular la definición de los derechos y obligaciones respectivos de las partes individualmente en el marco de cada contrato laboral, estos se abordan desde una definición colectiva impuesta por el Estado. Estas disposiciones de orden público asignan un régimen a cada contrato de trabajo” (Paugam, 2000, p. 57).

La seguridad de las personas se fundamenta en el régimen aplicado al trabajador. Ahora bien, el empleo no garantiza por completo esa seguridad, máxime porque quienes solo disponen de su fuerza de trabajo para vivir carecen de la capacidad de ahorrar para hacer frente a los malos tiempos (Castel, 1995). Bajo la presión del movimiento obrero, la cotización social abre derechos a los trabajadores (Friot, 2012). El trabajo asalariado “garantiza derechos, da acceso a prestaciones fuera del trabajo, y permite una mayor participación en la vida social” (Meda, 2015). A partir de ese momento, se asiste a un paulatino auge del trabajo asalariado.

En esta evolución del trabajo asalariado, el CI se ha convertido progresivamente en la norma a la cual se vinculan los derechos salariales. El carácter central del CI se ha ido construyendo a lo largo del tiempo. Marie-Laure Morin y Françoise Dauty (1992) demuestran que la propia noción de empleo aún no se había fijado por completo a principios del Siglo XX, cuando el término designaba la “función normal y permanente desempeñada por tal o cual funcionario” (p. 23). Algunos empleados, los más imprescindibles para la buena marcha de la empresa, disponían de CDD de larga duración, utilizados para garantizarles la estabilidad que no les podía ofrecer el CI. Las dos partes signatarias consideraban mutuamente ventajoso vincularse mediante un contrato de duración definida, al que consideraban más protector que un CI, en una época en la que se entendía que el trabajo obrero se debía ajustar a las incertidumbres de la producción. “Trabajo por jornada, por semana, por pieza, por obra o a destajo: todas esas formas realizaban un intercambio casi instantáneo entre el trabajo definido concretamente y el salario, y por eso mismo conllevaban una gran inseguridad” (Morin, Dauty, 1992). El CDD y CI se diferenciaban poco, pues ambas modalidades eran de corta duración. Como ciertas relaciones laborales continuaban más allá de la ejecución de una tarea concreta definida con precisión precisa, se hizo necesaria la distinción entre CI y CDD. El contrato de duración indefinida permite por una parte la continuación de la relación laboral, y por otra parte su resolución en cualquier momento. Por lo tanto, esta forma de relación laboral supone brindar una protección jurídica al asalariado a cambio de la aceptación de una relación de subordinación no igualitaria. Las empresas tienen que hacer frente a una importante rotación de la mano de obra en ciertos momentos del año. Por ejemplo, como muchos obreros también son agricultores, en ciertos periodos del año dejan la empresa para encargarse de las tareas de temporada (Noiriel, 1984). Como las empresas desean vincularse a cierto número de trabajadores a lo largo del tiempo, les otorgan derechos. Progresivamente, el CI pasa a convertirse en la situación de referencia, hasta el punto de devenir la forma de derecho común del contrato laboral a partir de 1982. Aún hoy, el Código del Trabajo francés estipula que “el contrato de trabajo de duración indefinida es la forma normal y general de la relación laboral.” (Artículo L. 1221-2).

El CI como forma de empleo es el resultado de una construcción histórica basada en una tensión implícita en la propia índole del empleo que sigue presente en

la actualidad. En efecto, esta noción sigue siendo bisémica. El empleo es la forma mercantil del trabajo (como lo era el intercambio salarial en el Siglo XIX) que nace de la correspondencia entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. El empleo también se enmarca en una serie de instituciones creadas a lo largo del Siglo XX, que han desembocado a su desmercantilización⁸. Por lo tanto, el empleo ya no es solamente una relación contractual de puesta a disposición de una fuerza de trabajo contra una remuneración. Es una institución que, a la vez que afirma al trabajador como parte subordinada de la relación contractual entre el asalariado y el empleador, coloca al trabajador en una posición de beneficiario de derechos que lo protegen frente a la arbitrariedad patronal en el propio desempeño del trabajo (Casta *et al.*, 2015). Esta evolución no es lineal, pues hoy en día la forma mercantil del empleo tiende a recuperar terreno. La multiplicación de las “formas de empleo peculiares” que derogan las características del CI da buena fe de ello.

A pesar de los discursos recurrentes sobre el fin del trabajo asalariado (Gaudart, 2013) reactivados por la creación del régimen de autónomo (Abdelnour, 2014) y más recientemente por la agitación que ha suscitado el desarrollo de la economía de plataforma (Terrasse, 2016), el CI sigue siendo la forma principal de relación laboral en Francia, hasta el punto que en 2014, cerca del 90% de los empleos eran asalariados. También es conveniente subrayar que en 2012, “el 87% de los trabajadores del sector competitivo tenía un contrato de trabajo de duración indefinida” (Barlet y Minni, 2014). Por lo tanto, el CI es la norma de empleo, desde el punto de vista jurídico tanto como estadístico.

Las representaciones del CI que se hacen los asalariados consagran su carácter de norma: su análisis revela que consideran que el CI es la forma contractual “normal” (por oposición a “marginal”) y deseable para el asalariado. En una encuesta anterior (Sarfati y Vives, 2016b), tuvimos ocasión de entrevistar a jóvenes trabajadores que habían decidido no aceptar un CI, a pesar de que se lo habían propuesto. Todos ellos insistían en su apego a esa forma contractual. No rechazaban el CI como régimen, sino concretamente el que les ofrecían. En otra encuesta, todos se proyectaban a medio plazo en otro empleo con CI.

La encuesta sobre el CI temporal permite ahondar en esta idea. Un primer tipo de manifestación de que el CI se considera la forma “normal” y deseable del contrato laboral reside en el asombro de los entrevistados ante nuestras preguntas sobre los motivos por los cuales habían aceptado un CI, y aún más sobre su satisfacción después de firmarlo. En ocasiones, esa extrañeza se transforma en dificultad para encontrar palabras que expresen una respuesta que les parece obvia. El carácter deseable del contrato se traduce por el hecho de que a veces su firma “se celebra” en las agencias o en el ámbito privado.

“Pues eso. Estaba muy contenta porque para mí, el CI, es un milagro [...] En casa todo el mundo estaba feliz. [...] Lo hemos celebrado este fin de semana. Mi contrato. [Risas] Hemos tomado una copa, he comprado pasteles. Así es.” (Monique, CI-T)

⁸ Esta desmercantilización se lleva a cabo a través de los diversos derechos que rigen el empleo asalariado: la definición de escalas de remuneración, el salario por calificación contemplado en los convenios colectivos o el salario mínimo, así como mediante el establecimiento de reglas sobre la contratación y el despido, o también el derecho a la negociación colectiva, el derecho a la huelga, la representación sindical, etc.

Este “milagro” no se debe únicamente al hecho de que Monique tenga 50 años. El CI tiene un valor en sí:

“Es por mí, en realidad. Me hace feliz a mí, porque pensé que jamás me contratarían.⁹ Cuando me han querido hacer un contrato, en varias ocasiones de hecho, lo he dejado porque estaba embarazada y me iba a dar a luz y luego pues no me reincorporé. Pero eso me ha pasado siempre, cada vez que querían que me quedara, era yo la que lo dejaba antes. Pero esta vez estoy feliz, porque me digo que ahora tengo ganas de quedarme, de ir a trabajar” (Monique, CI-T).

Conseguir un CI tiene un valor intrínseco. Estas aseveraciones confirman los análisis que indican que el valor atribuido subjetivamente al trabajo se ha incrementado con el aumento del desempleo, y que en lo más bajo de la escala social tener trabajo es la condición necesaria (pero no suficiente) para acceder a la felicidad (Baudelot y Gollac, 2003). Esa felicidad parece por tanto más accesible cuando el empleo está regulado por un CI que protege mejor contra el desempleo.

Las trayectorias profesionales precarias de nuestros entrevistados, que se caracterizan por largos años de trabajo temporal (más de diez años en algunos casos) les han llevado a pensar a menudo que el CI era un contrato escaso y preciado. El hecho de que “en el sector competitivo, más del 90% de las contrataciones se hacen con contrato temporal.” (Barlet y Minni, id.), su propia experiencia y la de sus parientes y conocidos les llevan a considerar que el CI es un contrato escaso. El CI se percibe como el contrato que tiene más valor, en la medida en que su experiencia del trabajo temporal los ha expuesto de forma continuada e intensa al riesgo de desempleo. Ven en el CI el mejor medio de protegerse contra ese riesgo.

Tras cuatro décadas de aumento del desempleo y del número de empleos precarios, los trabajadores han interiorizado la incertidumbre como norma (Sarfati, 2012). Como el desempleo es masivo, las reducciones de plantilla son moneda corriente y las políticas de empleo no alcanzan a atajar el fenómeno, el miedo a perder el empleo o a que a sus parientes o amigos sufran una pérdida de empleo se ha extendido masivamente en una sociedad de pleno desempleo (Maruani, 2002). De manera que conviven dos normas: la del CI, que indica que ese régimen de empleo es “obviamente” deseable. Y la de la incertidumbre, que viene a subrayar la dificultad de alcanzar la primera y le confiere aún más valor. Esta norma de empleo supone por tanto actualizar el uso de la norma en la investigación.

3. El uso de la norma

En esta parte, analizaremos los argumentos expuestos por los encuestados que han aceptado o rechazado el CI-T para justificar el carácter deseable del CI. ¿Qué significa para ellos tener un CI? Veremos que el CI-T carece de algunas de sus características, lo cual lleva a algunos a considerar que no se trata de un “CI de verdad”. Tendremos que preguntarnos entonces cuáles son las características de ese CI “de verdad” en comparación con el cual evalúan el CI-T.

⁹ Como para el resto de los trabajadores temporales, “estar fijo” significa firmar un contrato con la empresa usuaria, por oposición a “estar asignado como trabajador temporal”.

3.1. Continuidad del salario

El primer argumento mencionado es la continuidad del salario que se desprende de la tenencia de un CI.

“Es decir que cada mes, me cae una paga, vaya. No tengo que decirme: (...) pues si este mes no trabajo, ojo que quizá cobre un sueldo de 400 euros, y el mes que viene, de 1.400... Es... Eso es, en realidad. Y eso es lo que... pues eso. Quiero decir que en el futuro, si tienes que pagar el alquiler, lo puedes pagar todos los meses. Eso es lo que representa el CI para mí. Es esa seguridad de cobrar un sueldo durante todo el año.” (Laure, CI-T)

Esta garantía de continuidad se valora a la luz de las incertidumbres y privaciones que conlleva la situación de trabajador temporal.

“Bueno, es verdad que estás acostumbrada a privarte, o que te has acostumbrado a privarte de todo cuando tienes cuatro hijos, a pesar de las ayudas familiares y demás... Pero siempre está bien saber que... no te tienes que escatimar cada céntimo a final de mes, porque... bueno porque estás segura de tener curro.” (Sylvie, CI-T).

Las posibilidades de consumo y la estabilidad de los ingresos que brinda un CI parecen más necesarias cuando hay niños en el hogar. La valoración de la estabilidad de los ingresos, incluso a expensas de su cuantía, remite a una característica de la remuneración de los trabajadores temporales con CI en comparación con la de los trabajadores temporales clásicos: mientras que al final de cada misión, un trabajador temporal clásico percibe una prima de precariedad de un importe equivalente al 10% de la remuneración percibida durante la misión y cobra sus vacaciones, el trabajador temporal con CI renuncia a sus vacaciones y no cobra la prima de precariedad, lo cual puede desembocar en una nómina más baja al final de mes si el trabajador temporal trabajaba un gran número de horas. Esta diferencia de remuneración es uno de los argumentos esgrimidos por ciertos trabajadores temporales para explicar su rechazo. Como ocurre a menudo entre los trabajadores temporales que lo han aceptado, la característica valorada del CI es precisamente la estabilidad de los ingresos, incluso a expensas de su importe, y a pesar de que gran número de ellos hayan comprobado o prevean una pérdida de renta a raíz del CI-T¹⁰.

La seguridad de cobrar un salario aparejada al CI permite hacer viables otros proyectos. Entre ellos, el acceso a la propiedad de la vivienda mantiene una relación específica con las ventajas atribuidas a la tenencia de un CI.

¹⁰ Esa pérdida de renta es difícil de determinar con precisión. Depende del número de horas trabajadas en régimen de trabajador temporal clásico, de la remuneración horaria de la asignación, y de la toma en cuenta en la remuneración los subsidios pagados por la agencia de empleo.

3.2. Proyecto inmobiliario: realizar otra norma

La estabilidad de los ingresos y la seguridad de percibir una remuneración durante un periodo indefinido facilitan el arrendamiento de bienes inmobiliarios, y sobre todo, permiten realizar algo que está presente como otra norma - aunque menos extendida que el CI, pues solo un 57,6% de las familias eran propietarias en Francia en 2014 -: el acceso a una vivienda en propiedad. Por lo que se refiere al acceso al arrendamiento, quienes mencionan esta posibilidad son principalmente trabajadores temporales jóvenes que se plantean independizarse. A Laure, de 28 años, que sigue viviendo con su madre, la firma del CI debería permitirle alquilar su primer apartamento.

“Cuando dice usted que tiene ganas de empezar a vivir su vida, lo que decía hace un momento, “ya tengo 27 años, ahora ya basta, ¿en qué piensa?”

En irme de casa de mi madre, poder comprarme algo, un piso, fundar una familia, eso, vamos. Algo así como una continuación lógica, no. Crecer, ser independiente, todo eso, vaya.” (Laure, CI-T)

Aunque haya aplazado ese proyecto, la perspectiva de independizarse posibilitada por la estabilidad de los ingresos ha sido un factor determinante en su decisión de firmar el CI-T. Con mayor frecuencia que el acceso al alquiler, los trabajadores temporales con CI-T evocan las posibilidades de crédito, especialmente inmobiliario, que se abren al tener ese contrato.

“A nivel financiero era más interesante [ser temporal], pero a nivel de seguridad, a nivel de crédito, a nivel... porque más adelante, si quiero comprar una casa, necesitaré un crédito, así que desde luego es más interesante a ese nivel. En realidad es sobre todo por lo que se refiere a la seguridad, ahí es donde.....” (Kevin, CI-T).

Si valoran esta característica del CI, es porque con su régimen de trabajador temporal, no percibían ninguna posibilidad de acceso a una vivienda en propiedad.

“Una persona que no tenga la suerte de tener una compañera que trabaja, por ejemplo, para comprar un piso, como trabajador temporal, va al banco, presenta su solicitud, escribe “trabajador temporal”, y el banco, ¿qué hace con su solicitud? Va directa a la papelera. En cambio, si quiere pedir un préstamo, y es trabajador temporal pero con CI, su solicitud será aprobada más fácilmente.” (Didier, CI-T)

El acceso a la propiedad también se presenta como una norma entre los que aspiran a adquirir una vivienda, tanto si han aceptado como si han rehusado el contrato. Se considera que esa compra forma parte de la “trayectoria vital”, sin exponer justificaciones o ventajas precisas. De hecho, esto concuerda con los resultados de otros trabajos según los cuales, en Francia, “en 2002, en el grupo de edad de 30-49 años, es decir de edades en que las intenciones de movilidad todavía son altas, la mitad de los inquilinos que expresaban su intención de cambiar de casa deseaban convertirse en propietarios en esa ocasión” (Jacquot, 2006, p. 471). Conviene insistir en el hecho de que ese acceso a la propiedad es más difícil para las generaciones que afrontan una mayor inseguridad del empleo (Méron y Courgeau, 2004). Estas aspiraciones se han construido en buena medida a resultas de un sistema de incitación estatal (Bourdieu,

2000) y las han alimentado los discursos políticos¹¹. Desde este punto de vista, como se supone que permite el acceso al crédito inmobiliario y el ingreso en la “Francia de los propietarios”, firmar un CI-T equivale tanto a avanzar en la vida como a salir de la incertidumbre.

3.3. El CI, una relación diferente con el tiempo

La estabilidad del contrato no solo afecta a las rentas. Los trabajadores temporales la valoran porque les permite proyectarse de otro modo hacia el futuro. Estas proyecciones abarcan escalas temporales distintas. También respecto a este factor, la situación permitida por el CI se evalúa en comparación con la situación de trabajador temporal, presentada como menos favorable. Varios trabajadores temporales mencionan la novedosa posibilidad de planificar sus vacaciones de antemano, un proyecto implantable cuando el empleo era incierto y había que estar disponible por si salía alguna misión de trabajo temporal.

“Cuando funcionas así, no puedes hacer planes con mucha antelación así como así.

¿Y por qué?

¿Por qué? Porque bueno, a veces planeas algo y luego se va al garete, de golpe, no puedes prever la vida así como así. ¿Se da cuenta? Es así como vivo... Mes a mes. Y a veces hacemos algún plan para las vacaciones, pero luego zas, pasa algo. (...) Así que para eso, no planeamos nada, entiende. Porque a veces, decimos “por qué no vamos a los Vosgos a ver a la familia”, y no podemos ir. Eso es lo que pasa, vaya.” (Monique, CI-T)

En estas palabras se lee que el temor a ver que los planes se vuelvan irrealizables induce a renunciar a hacerlos siquiera. La posibilidad de tomarse unas vacaciones es sintomática de que la subordinación se vive como más limitada en el marco de un CI que del trabajo temporal.

“Así que he firmado mi solicitud de vacaciones. Y eso es bueno. Así que sí, es genial, vamos [risas] es increíble. Las primeras vacaciones pagadas desde hace x años, no se puede imaginar [risas]. Es como en los años 1900, se pueden paladear, es lo mismo. [risas] *Es el año 36...* Sabe usted, 1936, el principio de las vacaciones pagadas...

Sí, ya sabe, las fotos de la gente en blanco y negro, en traje de baño.

Bueno, no tengo un el mismo bañador, eso ha mejorado un poco pero... [risas] La alegría es la misma, creo yo.” (Stéphane, CI-TT)

Las palabras de este trabajador temporal con CI-T confieren una vivísima actualidad al análisis de Robert Castel sobre la revolución simbólica que supuso la instauración de las vacaciones pagadas en 1936: “unos días al año, el obrero puede dejar de perder su vida para ganársela. No hacer nada porque estás obligado a hacerlo, es la libertad de existir para ti mismo” (1995, p. 548).

¹¹ Recordemos por ejemplo que el candidato Nicolas Sarkozy había incluido, entre sus diez primeros compromisos, el de “Permitir que todos los franceses tener una vivienda en propiedad”.

A una escala temporal más corta, la firma de un CI-T, sinónimo de empleo duradero, libera tiempo que ya no hay que dedicar a buscar el empleo o la misión de trabajo temporal siguiente.

“Ahora [con el CI], ya no estoy obligada a decirme: espera, de paso tengo que apuntarme en la Agencia de empleo de no sé donde, un momento, tengo que llamar a la empresa de trabajo temporal, porque igual este mes no trabajo” (Laure, CI-T).

A este respecto, la situación de los trabajadores temporales se parece a la de los fijos discontinuos o los destajistas, que tienen que sacar tiempo para buscar trabajo, o la de los temporeros agrarios. Tanto para los temporeros agrarios como para los trabajadores discontinuos, la fragilidad de las relaciones laborales entraña incertidumbre y exige a los trabajadores dedicar tiempo para asegurarse de tener la posibilidad de volver a trabajar (Rox, 2014). Para los trabajadores temporales con CI, ahora esta tarea recae en la agencia de trabajo temporal empleadora.

Sin embargo, dependiendo de las misiones que se les asigne, los trabajadores temporales con CI conservan cierta proximidad con esta situación en la gestión de su tiempo a corto plazo, debido a que no conocen sus horarios de antemano (y a que muchos de los encuestados estaban destacados apuestos de trabajo de dos o tres turnos (2x8 ó 3x8¹²). Esta característica del CI-T, y sobre todo de su situación concreta, es la que lleva a los trabajadores temporales a pensar que preferirían un CI “de verdad”.

3.4. El CI, requisito para la mejora profesional

Varios de los encuestados asocian el CI con las posibilidades de avance profesional. Por lo que se refiere a las condiciones de empleo, la mejora se traduce principalmente en subidas salariales vinculadas a la antigüedad. A este respecto, muchos trabajadores temporales encuestados no tienen una idea precisa de qué ocurrirá en el marco del CI-T. Durante la observación de una reunión de presentación del CI-T ofrecida por una directora de agencia a los trabajadores temporales a quienes se ofrecía ese contrato, estos pidieron en varias ocasiones información sobre las previsiones en términos de subidas salariales, pues consideraban que se trata de una característica del CI.

Temporal 1: ¿y después de la entrevista [anual], se podrá cambiar de categoría?

Directora de agencia: En principio no. En el CI-T, solo hay 3 categorías, así que hay pocas posibilidades de cambiar de categoría¹³. (...)

¹² 3x8 es una organización de la producción en la que se relevan tres turnos en un mismo puesto de trabajo (por ejemplo de 7 h a 15 h, de 15 h a 23 h y de 23 h a 7 h), para permitir que la planta funcione 24 horas al día. En el trabajo por turnos, los equipos cambian periódicamente de horario, de manera que a todos los trabajadores les toque el turno de noche.

La organización del trabajo en dos turnos (2x8) sigue el mismo principio, y permite que la empresa funcione 16 horas seguidas.

¹³ En esta conversación, la directora de agencia asimila la categoría a la obligación de garantizar una remuneración mensual igual al salario mínimo para los obreros y empleados, a 1,25 el salario mínimo para los técnicos, y a 1,5 el salario mínimo para los cuadros estipulada en el acuerdo por el que se instituye el CI-T (Sarfati y Vives, 2016a).

T1: Pero el cambio de categoría, ¿cómo se consigue? ¿Se pasa de categoría a fecha fija? ¿Existen compromisos que les obliguen a subírnos?

DA: No hay compromiso, pero en las demás empresas tampoco hay compromiso. (...)

T3: Dice usted que subiremos, pero las empresas no recurren a trabajadores temporales para puestos de supervisión.

DA: Sí, cada vez más. (...)

T3: ¿Vamos a tener paga extra¹⁴ [de Bienterim]?

DA: No, porque a lo mejor ya tienen una paga extra en una empresa usuaria. (...)

T1: ¿Tenemos una prima de antigüedad?

DA: No. E incluso en [Bienterim], hay que esperar mucho tiempo (15 años) para cobrar una prima de antigüedad.” (Reunión de presentación del CI-T, 17/02/2015)

Vemos que otras características parecen vinculadas al CI y por lo tanto son esperadas – o por lo menos deseadas –del CI-T: la paga extra y la prima de antigüedad. Para los trabajadores temporales, la referencia es un contrato que, además de su carácter indefinido, contiene asimismo garantías de subida salarial y otras ventajas salariales.

En la medida en que la progresividad del salario vinculada al reconocimiento de la antigüedad y las ventajas salariales (paga extra, prima de antigüedad) están ausentes en el CI-T, este no se considera un “CI de verdad” o en cualquier caso, podría ser abandonado a beneficio de un CI en una empresa usuaria, a menudo percibido como más remunerador. La ausencia de esas ventajas que algunos trabajadores temporales asocian al CI ha podido motivar el rechazo de algunos de ellos, que albergaban la expectativa de que la agencia de trabajo temporal empleadora remunerara la antigüedad. Esta expectativa es significativa del hecho de que esas ventajas salariales se conciben como indisociables del CI.

Al interrogar a los trabajadores temporales sobre sus percepciones diferenciadas del CI y del CI-T, hemos podido sacar a relucir el hecho de que para ellos, el CI es una norma constituida por diversos atributos: continuidad del salario y capacidad de plantearse el futuro material y simbólicamente. Lo que nos dicen de su actividad laboral en las entrevistas también pone de manifiesto el hecho de que el CI no es solo una norma de empleo, sino también una norma de trabajo.

4. El CI, una norma de trabajo

Cuando se les pregunta cuáles son las diferencias entre un CI de derecho común y un CI-T, los trabajadores temporales (tanto si han aceptado como si han rehusado el contrato) destacan las diferencias ligadas al trabajo. Para ellos, la mayor diferencia reside en que con el CI-T tienen estabilidad en el empleo pero no estabilidad en el trabajo: aunque por lo general las misiones sean más largas, la especificidad del CI-T reside en que el asalariado con CI es destacado como trabajador temporal a una de las empresas usuarias.

El CI también es una norma de trabajo en la medida en que prácticamente la totalidad de los trabajadores temporales encuestados valoran más el CI de derecho

¹⁴ La paga extra consiste en una prima de final de año cuyo importe corresponde a un mes de salario.

común que el CI-T debido a la estabilidad y la continuidad en el trabajo que permite el primero. Este CI que no lo es de verdad pone en juego la relación con la actividad laboral, la relación con el colectivo de trabajo, la relación con la jerarquía y con la subordinación en el desempeño diario del trabajo.

4.1. El CI como condición para evolucionar en el trabajo

Hemos mencionado las expectativas de los trabajadores temporales en términos de promoción profesional. Esta aspiración se manifiesta asimismo en lo tocante al trabajo. Consideran que la firma de un CI permite más la evolución profesional. Mohammed, que ha rechazado un CI-T, considera que el CI clásico permite una evolución profesional que el CI temporal no ofrece.

“Es que... bueno, no tengo la impresión de que así [con el CI-T] vaya a progresar. Es mejor asentarse en una sola empresa para poder subir, que cambiar sistemáticamente de empresa, sabe usted. No es posible. Si solo te quedas 6 meses en una empresa, estarás siempre en el primer peldaño, por así decirlo. Así que no se puede prosperar a ese nivel. Es imposible. Cada vez tienes que volver a aprender, volver a adaptarte, volver a conocer a todo el mundo, sistemáticamente... Sabe lo que es, una vez que has creado vínculos de confianza, sistemáticamente tienes que volver a empezar.” (Mohammed, rechazador)

Las personas encuestadas desempeñan en su gran mayoría e puestos de ejecución poco o nada cualificados. Cuando aspiran a una evolución profesional, su ambición es la de convertirse en jefe de equipo. Los trabajadores temporales a veces mencionan las posibilidades de formación que, según se las han presentado, están asociadas al CI-T, pero la promoción profesional en este marco les parece más aleatoria, menos garantizada que si tuvieran un CI en una empresa usuaria.

4.2. Incorporarse a un colectivo y estabilizarse en él para tener derecho a hablar

La estabilidad laboral ofrecida por un CI de derecho común es uno de los argumentos mencionados por los trabajadores temporales, tanto si han aceptado como si han rechazado el CI-T, para justificar su preferencia por el CI con respecto al CI-T. La mayor parte de los trabajadores temporales presentan esa situación como envidiable, pues a menudo dicen estar cansados de tener que volver a adaptarse continuamente a una nueva actividad. Aunque valoran su capacidad de adaptación y en ocasiones incluso reconocen que en este momento les gusta el cambio, mencionan su voluntad de “asentarse” en el futuro. Explican esta aspiración a “asentarse” por los esfuerzos que exige el cambiar continuamente de empresa. Perciben que el CI clásico permite incorporarse a un colectivo de trabajo estable, cubrir un puesto que se conoce y no cambia, y respecto al cual no hay incertidumbre.

Además de la comodidad de no tener que cambiar de empresa que implica “estar fijo”, esta situación se vive como la condición necesaria para poder contribuir, por poco que sea, a las decisiones relativas a la organización del trabajo, para poder decir algo respecto a esta última:

“No tienes que hacer ver que has comprendido el funcionamiento de la planta, y que lo hacen mal, porque... aunque te des cuenta de que tendrían que hacer bien esto o aquello para que funcione mejor, nosotros no tenemos nada que decir. *Pero si se le ocurre algo, no sé yo, si ve que algo funciona mal, pero usted sabe que si se hiciera de otra manera, funcionaría, ¿no puede ir a decírselo a un jefe?* Podría ir. Podría ir y decírselo, pero no debo... Sí pero no, mejor no hacerlo... Sí, puedes ir pero tiene que ser una sugerencia, se lo tienes que decir al jefe de turno, después es el jefe de turno quien irá a decírselo a quien sea, pero bueno, mejor no..... No le veo el interés. No quiero inmiscuirme demasiado. Mientras no esté fijo íntegramente, no quiero inmiscuirme.” (Yann, CI-T).

La precariedad del empleo impide tomar la palabra localmente (Hirschman, 1995) y, en un sentido más amplio, disuade del compromiso sindical (Belkacem, Kornig, Nosbonne, Michon, 2014). Aunque la dimensión política es fundamental en la definición del proletariado y en la construcción de los derechos sociales vinculados al empleo, está relativamente poco presente en el discurso de nuestros entrevistados. Hablan poco de los sindicatos y en cierta medida, viven la tenencia del CI como una fuente de cambio en su posición como sujeto político, lo cual hace pensar que los obstáculos al compromiso no obedecen exclusivamente a la precariedad de su régimen de empleo.

Por otra parte, viven los continuos cambios de puesto vinculados a la condición de trabajador temporal (“clásico” o con CI-T) como un factor que les priva de tener un “oficio”:

“Pero antes decía que para usted, el CI temporal, no es en sí un...

Pus sí porque... usted, tiene un oficio. Tiene un CI donde pone un oficio. Su oficio está definido, su puesto está definido. Durante su entrevista habló de ciertas cosas... Yo no tengo nada de todo eso. No tengo oficio, no tengo nada. Si me preguntan: ¿a qué te dedicas ahora? Pues cumplo mi contrato en la lavandería pero, ¿y mañana? ¡De lo que ocurrirá mañana, no sé nada, y de aquí a dos años, ni idea!! [...] Eso es lo que hay. Y de hecho, eso es lo que me molesta. Porque mire usted, yo tengo oficio, sí, e incluso en... Vamos que de entrada, ya tengo tres, o incluso más, pero dentro de eso, no hay ninguna... no hay nada definido. Puedo ser, pongamos, agente de producción, puedo trabajar en la lavandería, puedo trabajar en la fábrica N [parafarmacia], en alimentación... En fin que el abanico es enorme. Por eso se lo digo... por eso se me hace cuesta arriba el CI temporal en comparación con un CI normal.” (Laure, CI-T)

En nuestra investigación, muchos trabajadores temporales han dicho a los sociólogos que eligen sus misiones y que al menos no aceptan los destinos más duros o los que son de muy corta duración. El hecho de aceptar malas misiones se justifica por la expectativa de que la agencia te compense (con numerosas misiones, buenos destinos, etc.). Pero, por volver a su trayectoria completa de trabajo temporal (cuya duración a veces supera los diez años), se puede observar que si esas negativas son una figura ejemplar en su discurso, en la realidad son más bien anecdóticas. Y sobre todo, aceptan esos puestos porque saben que sólo los ocupan por tiempo reducido. No firmar el CI-T es para ellos una manera de sentirse menos subordinados y menos atrapados en esos puestos.

“¿Pero acaso son misiones que me vayan a gustar de verdad? Eso no lo sé. Porque al día de hoy, yo ya he hecho de todo, vaya. De reponedor, de vendedor, de conductor de carretilla... acabo de salir de una misión de carretillero. Pero sé que no me voy a quedar en eso. Es distinto. Igual es que mi cabeza es así, pero simplemente consigues experiencia y luego siempre lo puedes aceptar. Pero después ya no podría elegir, verdad.” (Luigi, rechazador)

Aunque los rechazadores alegan estos argumentos para justificar el no haber aceptado el CI-T, también esgrimen el argumento del mal puesto de trabajo los trabajadores temporales con CI-T, quienes dicen que podrían preferir un CI en una empresa usuaria pero “no a cualquier precio”, y que lo rechazarían en algunas empresas en las que han trabajado destacados con un CI-T.

4.3. ¿Tener un CI es sinónimo de menor subordinación?

Para los trabajadores temporales entrevistados, la condición de trabajador temporal lleva aparejada una situación menos favorable con respecto al CI que la condición de “fijo”. Esto se debe en parte a los puestos desempeñados. Consideran que es una práctica frecuente recurrir a los trabajadores temporales para que hagan el trabajo que no quieren hacer los fijos (Papinot, 2009).

“Porque siempre se contrata a un trabajador temporal, siempre se le toma en cuenta para hacer el peor trabajo. (...) Así que muchas veces al trabajador temporal le hacen hacer un trabajo... perdone usted pero un trabajo de mierda, vaya. (...) Hay otros sitios así, donde le dicen al trabajador temporal que se vaya a barrer media fábrica. En [NN] (...) Es una papelería, fábrica papel reciclado... así que hay que pasarlo en unos rodillo, por un secadero, y luego salen copos de madera, filamentos de madera. Se contrata a un trabajador temporal, o a dos, o tres, o cuatro, para limpiar los rodillos del secadero. A una temperatura de 35°, 45° vaya. Y tú con tu mono de papel... ¿Se da usted cuenta?” (Stéphane, CI-T)

Son varias las características de los puestos que pueden justificar su calificación de “buenos”. Se puede tratar de puestos que dejan grandes márgenes de maniobra, o de puestos menos fatigosos y / o menos peligrosos (Belkacem y Montcharmont, 2012). Por lo general, los trabajadores temporales consideran esos puestos como situaciones envidiables. Eso confirma las investigaciones que apuntan que “en la actualidad, las tensiones relativas al empleo tienden a esconder los sufrimientos soportados en el trabajo” (Abdelnour, 2011, p. 61). Por lo tanto, salir del régimen de precariedad también permitiría conseguir un puesto de trabajo menos expuesto.

Por otra parte, la situación del trabajador temporal también es peor porque estos tienen que trabajar más que los fijos. Como ya disfrutaban de un CI, los fijos se podrían permitir no trabajar.

“Porque nosotros, al ser temporales, también se debería saber lo que eso supone... Tenemos que ser productivos. Así que... aunque el fijo, es verdad que estaba en [NN], que es una empresa muy grande... Los hay que llevan allí [desde hace] diez

años, si no les apetece hacer nada, pues no dan ni golpe. ¿Entiende lo que quiero decir?” (Luigi, rechazador)

Luigi transmite implícitamente que no se puede despedir a los fijos, a diferencia de un trabajador temporal que tiene que trabajar, o incluso trabajar más duro que los fijos para conseguir que le renueven para una futura misión. Aunque el CI parece una posición envidiable, el discurso relativo a los “fijos” deja traslucir críticas respecto a los que se vuelven más “vagos” o más “parados”.

“Lo que yo digo es que gano menos que los fijos pero tengo que currar más. No es que tenga la obligación, es que me digo: tengo que hacerlo. Porque en el fondo, eso es lo que me pide la empresa para la que trabajo. Que sea polivalente, que esté donde haga falta, cuando haga falta ¿Y por qué? ¿Para qué? ¿Acaso me lo agradecen? ¿Pero por qué?” (Laure, CI-T)

La esperanza de que te ofrezcan un CI es un poderoso argumento para conseguir un sobreesfuerzo del trabajador temporal en el puesto.

“Mientras que el trabajador temporal, lo bueno es que lo llaman para acarrear vigas durante 6 meses. Si se ve que el tipo no lo sabe hacer, al cabo de un mes lo sustituyen por otro porque ese es un poco flojo, hay que poner uno más cachas. El tío estará motivado, porque le darán a entender que... va a conseguir un CI, cuando no es verdad, el tío no consigue nada de nada. Acarreará 220,000 vigas. Y cuando haya acarreado las 220.000 vigas, le dirán que se largue...” (Stéphane, CI-T)

Para los trabajadores temporales, librarse del trabajo temporal consiguiendo un CI en la empresa usuaria es una manera de reducir la subordinación en el trabajo. Las opiniones sobre esta faceta del CI-T no son unánimes. Algunos esperan obtener parte de las ventajas del CI por el hecho de conseguir destinos más duraderos (y por lo tanto una reducción de la adaptación necesaria), en empresas que pagan mejor, y en mejores puestos.

“Pues yo pensaba que tendríamos cierta preferencia, que nos asignarían misiones largas... y francamente, en las mejores empresas, es lo normal, cae por su propio peso puesto que... [CV: Sí, sí... claro] comprende, pero al final... nada de eso. (...) Porque al principio nos dijeron: “sí, tendréis preferencia”, seguro que eso nos ha... “tendréis preferencia, porque os daremos las mejores misiones, y las misiones más largas, y las mejor pagadas”, es lo normal, es lógico, no,... Asalariado en [Bienterim]...» (Mouloud, CI-T)

Finalmente, Mouloud piensa que por el contrario, se trata de ser “comodín”. Precisamente, algunos rechazadores justifican su decisión por su temor a que las agencias se aprovechen de que no pueden rechazar un servicio para asignarles los peores.

“Pero lo que me ha dado un poco de miedo ha sido pensar que si al cabo de 6 meses se acaba el trabajo en N [empresa de telecomunicaciones], para ellos el objetivo es encontrar una empresa donde colocarme cuanto antes, y he pensado.. Bueno ahí es donde he visto un poco la pega, porque acaso no es también para ellos un

medio de colocarme en empresas temporales clásicas a las que los trabajadores temporales no quieren ir, ya sea por el salario, o por el sitio donde están, o por el contenido del puesto. No será la manera para ellos de meterme en esa empresa, y que yo no pueda negarme si el salario no es inferior al 80% o ese tipo de cosas.” (Mathieu, rechazador)

Todos consideran que los “fijos”, es decir las personas con CI en las empresas usuarias para las que ellos trabajan, son los que pueden ocupar los mejores puestos. Les parece que la promoción en el empleo y el trabajo están estrechamente vinculados entre sí. La confianza conseguida en el colectivo de trabajo y la dedicación a lo largo del tiempo son requisitos para el progreso. También insisten en los esfuerzos exigidos por el hecho de cambiar de empresa. La existencia de una indemnización para compensar la diferencia con respecto a la situación de derecho común de estabilidad en el trabajo, considerada más favorable, es para ellos señal de que la estabilidad es la norma.

5. Conclusiones

Los Siglos XIX y XX han presenciado una lenta construcción del trabajo asalariado, en el transcurso de la cual el movimiento social ha conquistado diversos derechos vinculados al CI, el régimen de empleo que se ha erigido en norma. Desde el final de los Gloriosos Treinta, se han ido desarrollando las llamadas, por referencia a dicha norma, “formas de empleo peculiares”. La investigación realizada sobre el CI temporal permite plantear el lugar que ocupa este régimen de empleo en las representaciones, las aspiraciones y las trayectorias de los trabajadores precarios. Además, permite articular trabajo y empleo.

Un primer resultado consiste en afirmar que más allá de la decisión personal de aceptar o no el CI temporal que se les ha ofrecido, los trabajadores entrevistados comparan ese contrato de trabajo con un CI “de verdad”, confirmando con ello que reconocen al CI el estatuto de norma social. En segundo lugar, mostramos que dicha aceptación o ese rechazo se basan en una visión del CI que puede parecer idealizada, construida por la norma de empleo fordista. Estas representaciones del CI en la empresa usuaria podrían hacer creer que los trabajadores temporales encuestados no han percibido el movimiento de “desestabilización de los estables” (Castel, 1995). Sin embargo, varios de los entrevistados han vivido EREs cuando tenían un CI. Parece que más que tener una representación idealizada del CI, aspiran a mejorar su condición de asalariado consiguiendo un CI en una empresa donde ese régimen de empleo lleve asociadas ventajas adicionales. Consideran ese CI más ventajoso como la etapa siguiente de su carrera. Por lo tanto, hacer carrera no es sinónimo de evolución dentro de una misma empresa, sino de avance hacia regímenes de empleo más protectores, condiciones necesarias para la construcción de un avance en el trabajo. El CI se percibe como un medio de limitar la subordinación al alejarse de las tres dimensiones de la precariedad identificadas por Magali Boumaza y Emmanuel Pierru (2007). Tener un CI es ponerse a salvo de la precariedad tanto material, al acceder a la continuidad de los ingresos, como política, al limitar la dominación laboral y social gracias al acceso a una posición social más prestigiosa.

En un momento en que el gobierno, la patronal y los defensores de la flexibilidad experimentan la tentación de revisar los componentes de protección de la relación salarial, no podemos dejar de observar que, incluso dentro de una franja seleccionada de trabajadores temporales, el CI sigue encarnando tanto el anclaje en el empleo (continuidad del salario, posibilidad de proyectarse, posibilidad de evolución profesional) como la estabilización en un trabajo (integrarse en un colectivo laboral, no cambiar constantemente de puesto, hacer oír su voz).

6. Bibliografía

- Abdelnour S. (2011) *Les nouveaux prolétaires*, Petite encyclopédie critique, Textuel, Paris
- Abdelnour S. (2014) « L'auto-entrepreneuriat : une gestion individuelle du sous-emploi », *La nouvelle revue du travail*, n° 5
- Barlet M. y Minni C. (2014) « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses*, julio, n°56
- Baudelot C. y Gollac M. (2003) *Travailler pour être heureux? Le bonheur et le travail en France*, Fayard, Paris
- Belkacem R. y Montcharmont L. (2012) « Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 14-2
- Belkacem R., Kornig C., Nosbonne C., Michon F., (2014) « Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale. », *La Revue de l'Ires*, 4, n° 83, pp. 3-28
- Boumaza M., Pierru E (2007) « Des mouvements de précaires à l'unification d'une cause », *Sociétés contemporaines*, n° 65, pp. 7-25
- Bourdieu P. (2000) *Les structures sociales de l'économie*, Le Seuil, Paris
- Cahuc P. y Kramarz F. (2005) *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, La documentation Française, Paris
- Casta A., Dif-Pradalier M., Friot B., Higelé J.-P., Vivés C. (2015) « Pour un droit à la carrière attaché à la personne. Contribution de l'Institut européen du salariat pour France Stratégie ».
- Castel R. (1995) *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris
- Dauty, F. y Morin M.-L. (1992) « Entre le travail et l'emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée », *Travail et Emploi*, n°52, pp. 20-36
- Demeulenaere P. (2016) « Norme sociale », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consultada el 30 de marzo
- Durkheim E (2004) *De la division du travail social*, PUF, Paris
- Friot B. (2012) « La cotisation, levier d'émancipation », *Le Monde diplomatique*, febrero, pp. 12-13
- Gautié J. (2002) « De l'invention du chômage à sa déconstruction », *Genèses*, n°46, pp. 60-76
- Gaudart J.-P. (2013) *La fin du salariat*, François Bourin éditeur, Paris
- Hirschman A.O (1995) *Défection et prise de parole* (1972), Fayard, Paris
- Jacquot A. (2006) « Cinquante ans d'évolution des conditions de logement des ménages », *Données sociales. La société française*, Paris, Insee, pp. 467-473
- Kornig C., (2007) « Choisir l'intérim : sous quelles conditions? », *Socio-Économie du travail économies et sociétés*, tome XLI/12, diciembre, n° 29, 1959-1977

- Le Crom J.-P. (1998) *Deux siècles de droit du travail*, Editions de l'Atelier, Paris
- Maruani M. (2002) *Les mécomptes du chômage*, Bayard, Paris
- Méda D. (2015) *Le travail*, PUF, Paris
- Maruani M., Reynaud E. (2004) *Sociologie de l'emploi*, 4^e éd., La Découverte, Paris.
- Méron M., Courgeau D. (2004) "Home ownership and social inequality in France" in K. Kurtz, H.-P. Blossfeld (eds.), *Home ownership and social inequality in comparative perspective*, Palo Alto (CA), Stanford University Press, pp. 61-78
- Noiriel G. (1984) *Les ouvriers dans la société française*, Seuil, Paris
- Paugam S. (2000) *Le salarié de la précarité*, PUF, Paris
- Papinot C. (2009) « Jeunes intérimaires et ouvriers permanents en France : quelle solidarité au travail? », *Relations industrielles*, vol.64, n°3, été, pp. 489-506
- Sarfati F. (2012) *Du côté des vainqueurs. Une sociologie de l'incertitude sur les marchés du travail*, Lille, PUS
- Sarfati F. y Vivés C. (2016) a « Le CDI intérimaire: la loi au secours du patronat », *Les notes de l'IES*, n°38, enero
- Sarfati F. y Vivés C. (2016) b « Sécuriser des intérimaires sans toucher au CDI? La création négociée du CDI intérimaire », *La revue de l'Ires*, 2016/2, pp. 93-121
- Terrasse P. (2016) *Rapport au premier ministre sur l'économie collaborative*, febrero
- Zimmermann B. (2011) *Ce que travailler veut dire. Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*, Economica, Paris.

Anexo 1: Características de los entrevistados

Seudónimo	Contrato / Función	Sector de actividad en el momento de la encuesta	Sexo	Edad
Adib	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria agroalimentaria	M	33
Christelle	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria	F	
Christiane	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria puntera	F	
Clément	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	25
Didier	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	31
Dounia	Temporal con contrato de duración indefinida	Hostelería	F	
Dylan	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria agroalimentaria	M	24
Elvis	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria agroalimentaria	M	28
Eric	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria del automóvil	M	34
Florian	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria	M	21
Gregory	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria agroalimentaria	M	26
Henriette	Temporal con contrato de duración indefinida	Servicios	F	
Jean-Christophe	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	
Jeremy	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	22
Jonathan	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria	M	
Julien	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria agroalimentaria	M	21
Kader	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	34
Kevin	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	27
Laure	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria agroalimentaria	F	28
Laurent	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria del automóvil	M	37
Leïla	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	F	

Ludovic	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	
Marie-Pierre	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	F	
Monique	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria puntera	F	50
Mouloud	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria agroalimentaria	M	
Robin	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	
Romain	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria puntera	M	
Stéphane	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria construcción	M	
Sylvain	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	
Sylvie	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	F	50
Thierry	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria del automóvil	M	52
Thomas	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	21
Walid	Temporal con contrato de duración indefinida	Logística	M	28
Yann	Temporal con contrato de duración indefinida	Industria puntera	M	23
Arnaud	Temporal que ha rehusado un CI-T	Logística	M	
Jean-Pierre	Temporal que ha rehusado un CI-T	Industria del automóvil	M	
Jordan	Temporal que ha rehusado un CI-T	Logística	M	
Jorge	Temporal que ha rehusado un CI-T	Industria agroalimentaria	M	
Luigi	Temporal que ha rehusado un CI-T	Industria agroalimentaria	M	31
Mathieu	Temporal que ha rehusado un CI-T	Servicios	M	
Mohammed	Temporal que ha rehusado un CI-T	Industria agroalimentaria	M	
Jean-Jacques	Dirección general Francia Empresa de trabajo temporal		M	
Michel	Dirección general Francia Empresa de trabajo temporal		M	
Paul	Dirección general Francia Empresa de trabajo temporal		M	
Joseph	Responsable grandes cuentas Agencia de trabajo temporal		M	
Jean-Leyes	Responsable regional Empresa de trabajo temporal		M	

Louis	Director de agencia de trabajo temporal		M	
Brigitte	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Caroline	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Catherine	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Christine	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Fabienne	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Lea	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Nadia	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Nathalie	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Pierre	Directora de agencia de trabajo temporal		M	
Solange	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Michèle	Directora de agencia de trabajo temporal		F	
Pauline	Encargada de negocios Agencia de trabajo temporal		F	
Audrey	Encargada de selección Agencia de trabajo temporal		F	
Elisabeth	Encargada de selección Agencia de trabajo temporal		F	
Melissa	Encargada de selección Agencia de trabajo temporal		F	
Mélody	Encargada de selección Agencia de trabajo temporal		F	
Séverine	Encargada de selección Agencia de trabajo temporal		F	
Florence	Responsable clientela Agencia de trabajo temporal		F	
Fabio	Polivalente de agencia de trabajo temporal		M	
Prosper	Dueño de Empresa usuaria		M	
Carine	Responsable Empresa usuaria		F	
Patricia	Responsable Empresa usuaria		F	
Patrick	Responsable Empresa usuaria		M	
Philippe	Responsable Empresa usuaria		M	
Ralph	Responsable Empresa usuaria		M	

Jacques	Responsable administrativo Empresa usuaria		M	
Pascal	Responsable administrativo Empresa usuaria		M	
Jean	Responsable Recursos humanos Empresa usuaria		M	
Laurence	Responsable Recursos humanos Empresa usuaria		F	