

# LA SOCIEDAD DE ESTATUS EN FRANCIA

**Eguzki Urteaga**

Universidad del País Vasco, Departamento de Sociología 1

[eguzki.urteaga@ehu.es](mailto:eguzki.urteaga@ehu.es)

## Resumen

En Francia, el pacto social de la postguerra, que ha dado lugar a la creación de una sociedad de estatus, ha conocido unas profundas transformaciones a partir de las crisis petroleras de los años 1970 y sobre todo con el incremento masivo del desempleo a partir del inicio de los años 1980. Cerca de treinta años después, el desafío político sigue siendo el mismo: ¿Cómo representar una ansiedad social multiforme? ¿Cómo tranquilizar a unos sin despertar el resentimientos de otros? ¿Cómo reconfortar los que tienen el temor de perder su estatus sin desesperar más todavía a los que no tienen ninguno? Estas preguntas se plantean hoy en día con más agudeza aún puesto que la recesión actual incrementa considerablemente el reto que representa la posesión de un estatus, alimenta los temores y endurece, entre los individuos y entre las categorías sociales, la competencia para obtener las mejores protecciones.

## Palabras clave

*pacto social, estatus, protección, desigualdad, Francia*

## Abstract

In France, the social agreement of the postwar, which has given place to the creation of a society of status, has known a few transformations from the petroleum crises of the 1970's and especially with the massive increase of the unemployment from the beginning of the 1980's. Near thirty years later, the political challenge continues being the same: how to represent the diversity of the social anxiety? How calm some ones without increasing the resentments of others? How encourage those who have the dread of losing their status without despairing yet those that they do not have? These questions appear nowadays with more keenness because the current recession increases considerably the challenge that represents the possession of a status, it feeds the dreads and hardens, between the individuals and the social categories, the competition to obtain the best protections.

## Key words

*social agreement, status, protection, inequality, France*

## 1. Introducción

Las décadas posteriores a la Segunda Guerra mundial y especialmente el periodo que se extiende desde el inicio de los años 1960 hasta la mitad de los años 1970 se caracterizan en Francia por un fuerte crecimiento económico (5,5% de media anual) y un desempleo residual. Se trata para la económica francesa de una fase de recuperación y de modernización, durante la cual prosperan una producción estandarizada y una organización del trabajo fundada sobre unos amplios colectivos obreros. Asimismo, durante estos años se despliega un derecho laboral cada vez más protector para una parte cada vez más importante de la población activa, lo que da lugar al nacimiento de una sociedad de asalariados con estatus, protegidos ante el arbitrario patronal. Los empleadores conceden nuevas protecciones con cierta facilidad porque, con un fuerte crecimiento, los riesgos económicos parecen ser débiles.

La crisis petrolera de 1973 hace tambalear este modelo de desarrollo, abriendo un periodo de incertidumbre inédito para las empresas. Durante los años siguientes, el crecimiento económico vuelve, aunque sea menor, pero la tasa de desempleo de los jóvenes sin cualificación (entonces mayoritarios entre los jóvenes trabajadores) continua subiendo inexorablemente, duplicándose en algunos años. Ante semejante impasse, el modelo social francés se ha visto obligado a reformarse. Nuevos contratos de trabajo son creados para los jóvenes que integran el mercado laboral: estos estatus son mucho más protectores que los contratos indefinidos de los que se beneficiaban los trabajadores más antiguos, pero por lo menos permiten conjurar el desempleo y la marginación. Un nuevo pacto social se pone en marcha al inicio de los años 1980, que coloca a cada uno en una jerarquía renovada de estatus.

En este sentido, el objetivo de este artículo es dar cuenta de la evolución del modelo social francés desde la Segunda Guerra mundial hasta la actualidad poniendo

de manifiesto los límites de la "sociedad de estatus". Efectivamente, si la consolidación del estatus salarial ha supuesto un avance incuestionable para los trabajadores, su rigidez creciente acaba obstaculizando la inserción profesional de los jóvenes y provocando un divorcio creciente entre las generaciones. Para llevar a cabo este estudio longitudinal, nos hemos basado sobre los trabajos contemporáneos de sociólogos galos, tales como Boltanski, Chauvel o Maurin, así como sobre las estadísticas del INSEE en general y de la Encuesta Empleo en particular. En este sentido, compagina unas metodologías cuantitativas y cualitativas para poner de relieve la complejidad de la realidad socio-laboral francesa.

## **2. La protección del empleo ante el incremento del desempleo**

El sistema de protección del empleo tal y como lo conocemos hoy en día es el heredero de una larga historia<sup>1</sup> y especialmente de un conjunto de innovaciones concebidas durante la inmediata postguerra. Una primera etapa es superada a partir de mayo de 1945 con la ordenanza denominada "control del empleo". Permite a la administración supervisar y proteger el empleo en los sectores considerados prioritarios para la reconstrucción de la economía. El conflicto ha dejado el país en una situación catastrófica y se carece de mano de obra para reconstruir las infraestructuras de transporte y relanzar la producción de energía. En esa época, se trata sobre todo de disponer de un mínimo de mano de obra en las minas de carbón así como en los sectores que se dedican a la reconstrucción de los puertos, de los puentes y de las calles. Es cuestión igualmente de impedir que unas oleadas de despidos no desestabilicen definitivamente ciertas ciudades y ciertas industrias ampliamente

---

<sup>1</sup> CASTEL, R. (1995), *La métamorphose de la question sociale*. Paris: Seuil.

devastadas por la guerra. De hecho, la ordenanza del "control del empleo" sobrevivirá a este periodo especial. Durante las siguientes décadas, servirá de fundamento legal al control de los procedimientos de despido colectivo por la administración y la inspección del trabajo.

La Liberación de 1944 instaure igualmente unos comités de empresa en todas las empresas de más de 50 trabajadores. Estas instituciones están dotadas, no solamente de un derecho de gestión de las obras sociales y culturales de las empresas, sino también de una competencia consultiva en materia económica y social. En la práctica, los comités se convertirán en unos interlocutores para la administración y la inspección del trabajo. Conociendo perfectamente el pensamiento de los trabajadores y la situación real de la empresa, constituyen una fuerza con la cual la patronal debe contar, especialmente para poner en marcha un plan de despido o de reestructuración.

A partir de 1946, el panorama está planteado, pero es en el final de los años 1960 y en el inicio de los años 1970 que todo se acelera y se pone en marcha definitivamente. En algunos años, las protecciones toman las formas legales que conocemos hoy en día, mientras que aparecen las primeras señales de agotamiento del mercado laboral. En 1969, un acuerdo interprofesional obliga a informar y a consultar los representantes del personal antes de proceder a unos despidos. Sobre todo, este acuerdo instaure unos plazos entre la fase de consulta del personal y el momento de la notificación de los despidos a la administración. Sienta las bases de una doctrina en la cual la recolocación de los trabajadores se concibe ante todo en las empresas, antes de que los despidos sean efectivos. Se da la prioridad a la protección de aquellos que tienen un empleo en lugar de apoyar a la formación de aquellos que carecen de trabajo o que lo han perdido.

En 1973, el legislador sustituye la vieja noción de prestación de servicios por la de contrato de trabajo; contrato que solo es posible romper siguiente un procedimiento determinado. Un año más tarde, la ley instauro el principio de aviso previo y de indemnización por despido cuya duración y cuantía son aún más generosas cuando el trabajador goza de cierta antigüedad en la empresa. La necesidad de conseguir una autorización administrativa previa a los despidos económicos acaba también inscribiéndose en la ley de 1974. Se trata entonces, para los poderes públicos, de supervisar la calidad de los planes sociales que empiezan a multiplicarse, pero también de controlar el acceso a las nuevas ayudas concedidas a los desempleados económicos y puestas en marcha por Giscard d'Estaing. Por lo tanto, el desmantelamiento de los estatus no ha precedido el incremento del desempleo, sino que la aparición del desempleo masivo ha conllevado un fortalecimiento de las protecciones de los trabajadores; política que debe conjurar la precariedad creciente. Después de la primera crisis petrolera, se procede a una protección del asalariado cuyos efectos modificarán duraderamente el paisaje social y persistirán incluso después de la vuelta del crecimiento.

De hecho, las reglas que enmarcan los procedimientos de despido no han cambiado fundamentalmente desde esa época. La autorización administrativa previa al despido es abrogada en 1986, pero, a partir de 1993, ante la recesión, la izquierda inscribe en la ley la obligación para el empleador de definir y de negociar unos planes de recolocación, con el derecho para los trabajadores de cuestionar su contenido ante los tribunales y la posibilidad para la administración de poner de manifiesto su insuficiencia. El principio de semejante control administrativo es poco corriente en la historia social de los países occidentales, puesto que solo existe en España. Las decisiones tomadas en la urgencia de la Liberación han creado así una tradición específica, en la cual es legítimo que los contenciosos vinculados a los despidos sean

juzgados en primer lugar por una autoridad pública (la inspección del trabajo, el juez administrativo) antes de serlo eventualmente por los tribunales, si los trabajadores despedidos deciden recurrir la decisión de la empresa.

### **3. Unas garantías de progresión salarial**

Otro elemento importante de protección de los trabajadores se pone en marcha en los años 1950, con la instauración del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) indexado sobre el coste de la vida. En su origen, el salario mínimo es concebido para asegurar un mínimo vital a los trabajadores y protegerlos contra la pobreza. En 1970, bajo el gobierno de Chaban-Delmas, el legislador introduce un nuevo tipo de salario mínimo, el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC), indexado no solamente sobre la inflación, sino sobre el salario mínimo. El objetivo no es únicamente proteger a los trabajadores contra la pobreza; se trata también de reducir las desigualdades entre los trabajadores en el seno de las empresas o, por lo menos, de impedir que aumenten. La ley dice claramente que, "en ningún caso, el incremento anual del poder adquisitivo del salario mínimo puede ser inferior a la mitad del aumento del poder adquisitivo del salario horario medio registrado por el ministerio del Trabajo". Más generalmente, "los incrementos anuales sucesivos deberán tender hacia la eliminación de cualquier distorsión duradera entre la progresión del salario mínimo de crecimiento y la evolución de las condiciones económicas generales y de las rentas". Para alcanzar este objetivo, el legislador introduce el principio de los pequeños incrementos que permite al gobierno decidir por decreto incrementar el SMIC más allá de lo que contempla la aplicación de las disposiciones generales.

Los efectos de estas disposiciones son rápidos y poderosos. En algunos años, el poder adquisitivo del SMIC crece notablemente, duplicándose entre 1974 y 1984.

Simultáneamente, las desigualdades entre los trabajadores en el seno de las empresas disminuyen, ya que el ratio entre salario mínimo y salario medio pasa de 1 a 4 a 1 a 3. En este sentido, se han alcanzado los objetivos iniciales. El único problema es que el desempleo de los jóvenes no cualificados se incrementa en el mismo momento en el cual aumenta el salario mínimo del que deben poder beneficiarse. Las desigualdades se reducen en las empresas, pero se incrementan de manera desproporcionada entre los que están protegidos por su estatus y los que se enfrentan al paro.

Una serie de derechos sociales constituye una barrera entre los trabajadores con estatus y la precariedad social, y esta barrera es un obstáculo cada vez más difícil de superar para todos aquellos que no se benefician de un empleo estable. De hecho, si nos situamos desde el punto de vista de los empleadores, el coste real de una contratación al salario mínimo (teniendo en cuenta las cotizaciones sociales) se duplica entre el inicio de los años 1970 y el inicio de los años 1980. Simultáneamente, se aumenta la duración y el coste potencial de los procedimientos de despido. Para que no aparezcan desequilibrios, habría sido necesario que la productividad de los jóvenes que integran el mercado laboral se duplique en diez años, es decir conozca una progresión anual de al menos el 7%, lo que está fuera de alcance desde el final de la fase de reconstrucción. Las garantías y protecciones del empleo han sido conquistadas al término de un periodo muy particular de recuperación industrial y tecnológica, marcada por importantes ganancias de productividad, pero están puestas en marcha durante un periodo de vuelta a la normalidad, es decir a contratiempo.

#### **4. Un modelo cuestionado**

Es precisamente en el momento en que el crecimiento empieza a declinar, en el inicio de los años 1970, que se refuerza y se completa el conjunto de las garantías y protecciones de la que se benefician los trabajadores. Contrariamente a una idea



extendida, ante las primeras señales de ruptura del régimen de crecimiento de la postguerra, la respuesta dada por las autoridades francesas no es liberal sino conservadora: es cuestión ante todo de fortalecer la protección de los trabajadores y de garantizar por la ley la progresión de su poder adquisitivo. La hipótesis implícita es que los desequilibrios provocados por la crisis petrolera y la recesión de 1975 son temporales, que se trata solamente de un mal periodo que conviene atravesar lo mejor posible, que conviene sobre todo pensar en proteger la cohesión social, como después de una guerra o de un ciclón. En realidad, el problema es más profundo: resulta de la colisión entre unas instituciones concebidas durante un periodo de recuperación industrial rápida y una era completamente nueva de desarrollo económico. Varios años serán necesarios para tomar la medida de esta contradicción y ver el impasse al que ha conducido el país.

De hecho, una vez superada la recesión de 1975, el crecimiento se reanuda durante varios años, entre 1976 y 1979, con un ritmo de progresión anual elevado (alrededor del 4%). No obstante, la tasa de desempleo de los jóvenes, y especialmente de los jóvenes poco cualificados, continúa aumentando a un ritmo jamás observado hasta entonces. Entre los jóvenes que han integrado desde hace menos de cinco años el mercado laboral, la tasa de desempleo pasa del 13% en 1975 a más del 22% en 1980. Desamparados ante esta asociación entre un fuerte crecimiento económico y un deterioro evidente del desempleo, los gobiernos del final de los años 1970 no tienen la capacidad de cuestionar el sistema de protección y de garantías conquistado por los asalariados. Semejante empresa de desconstrucción obligaría a romper el contrato firmado implícitamente con el asalariado popular estatutario. Esta aventura de tipo thatcheriana es impensable en el contexto francés. En ese momento de la historia gala, Francia no está lista ni intelectualmente ni políticamente para cualquier nuevo despliegue de las protecciones conquistadas en la inmediata postguerra. Será

posteriormente, después de numerosas decepciones, que este debate acabará instalándose, en la estela de los trabajos de Jean Boissonnat o de Alain Supiot<sup>2</sup>.

En aquel momento, Raymond Barre, entonces Primer ministro, intenta rodear el problema procediendo, no tanto a una reforma general del modelo de protección del empleo al estilo francés, sino a su adaptación. No se trata de destruir el modelo de protección sino de añadirle un módulo complementario, específicamente destinado a los nuevos entrantes y a todos aquellos que se sitúan en la periferia del núcleo central. El crecimiento económico no es lo suficientemente fuerte y seguro como para que todo el mundo pueda beneficiarse de él, sobre todo desde el inicio de la vida activa. Sin embargo, no se puede hacer desaparecer estas protecciones sin romper un contrato moral con los trabajadores que ya disponen de un empleo. El giscardismo crea entonces un estatus intermedio, destinado a desempeñar un rol equivoco y criticado. De hecho, este estatus ha sido denunciado a menudo como un regalo consentido a unos empleadores que solicitan una mano de obra precarizada. Pero ha sido reconocido igualmente como una oportunidad ofrecida a los trabajadores periféricos en su lucha contra la marginación y para la integración.

## 5. La aparición de nuevos estatus

En 1979, el legislador introduce la posibilidad de firmar unos contratos a duración determinada (CDD). En su origen, ninguna limitación es contemplada en cuanto a su uso. La llegada de los socialistas al poder en 1981 no es sinónimo de desaparición de los contratos temporales, porque nadie dispone de una solución de recambio. Sin embargo, el dispositivo es enmarcado a partir de 1982 para evitar los abusos. Las

---

<sup>2</sup> BOISSONNAT, J. (1995), *Le Travail dans vingt ans*. Paris: Odile Jacob.

SUPIOT, A. (1999), *Au-delà de l'emploi*. Paris: Flammarion.

posibilidades de utilización de los CDD están explícitamente limitadas a los siguientes casos: sustitución de trabajadores ausentes temporalmente, contrataciones para responder a un incremento temporal de actividad excepcional, empleos temporales, etc. La ley precisa que un CDD no puede tener ni como objeto ni como efecto de ofrecer duraderamente un empleo vinculado a la actividad normal de la empresa. Concretamente, un contrato temporal solo puede ser renovado una vez para una duración total máxima de 18 meses. Un plazo de carencia es igualmente impuesto entre CDD sucesivos, lo que impide una rotación rápida de trabajadores temporales sobre un mismo puesto de trabajo. Posteriormente, se produce un movimiento pendular, en función de las alternancias políticas, entre unas regulaciones más o menos restrictivas; pero lo fundamental sigue manteniéndose. Estas oscilaciones reflejan una duda entre el deseo de limitar las utilizaciones abusivas de empleos precarios, por una parte, y el temor de frenar la contratación, por otra parte. Los contratos temporales tales como los que existen en Francia forman una construcción compleja, ambigua, y ningún consenso ha aparecido todavía sobre la cuestión de su pertinencia en el panorama social galo.

A menudo estigmatizados como la propia esencia de la precariedad, los contratos temporales ofrecen sin embargo unas protecciones a los titulares de dichos contratos, incluso si estos últimos no son tan fuertes como los de los trabajadores con contrato indefinido, sobre todo después de varios años de antigüedad. Una persona cuyo CDD no es transformado en CDI tiene por ejemplo derecho a una "indemnidad de precariedad" igual al 10% del conjunto del valor de su contrato. Además, un empleador no puede interrumpir un CDD por un despido económico sin pagar la totalidad del salario previsto a la persona afectada. Teóricamente, los salarios de los empleados en CDD no pueden ser inferiores a los de los trabajadores en contrato indefinido que ocupan unos puestos de trabajo similares. Por último, cuando un

trabajador titular de un CDD mantiene su empleo al término de su contrato, el contrato temporal se convierte automáticamente en permanente y el trabajador mantiene su antigüedad. En este sentido, los CDD instauran una forma de estatus, ciertamente inferior al estatus protegido del que se benefician las personas en contrato indefinido, pero superior al de los desempleados, especialmente porque abren a menudo la vía a un CDI y a una integración duradera en el seno de la empresa.

Tal y como han sido definidos por la ley, los diferentes tipos de contratos mantienen finalmente una forma muy francesa de desigualdad entre los individuos; desigualdades en la naturaleza y sobre todo en el nivel de permanencia de las protecciones concedidas por la sociedad<sup>3</sup>. La amplitud de estas desigualdades se revela especialmente en el estudio de las diferentes trayectorias posibles, y especialmente el riesgo de perder su empleo y las protecciones que le están asociadas o, por el contrario, las oportunidades de escalar nuevos escalones en la jerarquía de las protecciones. Para profundizar la comparación entre desempleo y contrato temporal, se observa, en el inicio de los años 2000, que solamente el 15% de los desempleados consiguen de un año para otro conseguir un empleo protegido, contra más del 30% de las personas en contrato temporal (en la mayoría de los casos después de una transformación de su CDD inicial en CDI). Por el contrario, solamente el 22% de las personas en CDD se encuentran en el desempleo un año más tarde, frente a cerca de los 2/3 de los desempleados, sabiendo que una parte de ellos ha encontrado y perdido de nuevo un empleo durante el mismo año, y la otra parte sigue careciendo de empleo. Ciertamente, las personas en CDD no están protegidas frente al desempleo como pueden serlo las personas en contrato permanente, que solo son el 3% a perder su empleo durante el año. Pero, las personas en contrato temporal están dos veces

---

<sup>3</sup> D'IRIBARNE, P. (2006), *L'étrangeté française*. Paris: Seuil.

más próximas de un CDI y tres veces más alejadas del desempleo como pueden serlo las personas en el paro.

En este sentido, existe una verdadera discontinuidad entre contrato temporal y desempleo y es abusivo mezclar bajo un mismo estatus de precarios al conjunto de las personas en contrato temporal y en el paro. En cuanto a las perspectivas de futuro, hay tantas diferencias entre un contrato temporal y el desempleo que entre un contrato indefinido y un CDD.

## **6. El temor a perderlo todo**

Al final de los años 1970 y al inicio de los años 1980, un nuevo pacto social acaba por ser aprobado, dividiendo la sociedad en una pequeña jerarquía de estatus muy desiguales ante el futuro y solo dejando circular entre ellos unas pequeñas corrientes de movilidad real, ascendiente o descendiente. Esta sociedad sigue siendo en varios aspectos una sociedad de rango, pero estos rangos ya no se heredan como en el pasado. Deben ser reconquistados por cada generación, al término de una lucha generalizada para el acceso a los estatus más protegidos. Este tipo de formación social tiene como especificidad de instilar insidiosamente toda una serie de temores y, en primer lugar, la de no conseguir un estatus y, en segundo lugar, la de perder el estatus adquirido, tan modesto como pueda ser. Para los trabajadores que han conseguido lograr un contrato permanente, la ansiedad dominante de ser despedido y de encontrarse brutalmente, con cuarenta y cinco o cincuenta años, sin perspectiva de futuro y bloqueado fuera del núcleo estable de la sociedad. Para todas las familias que tienen hijos, es el temor de verlos permanecer durante un largo periodo en una situación de marginación, entre desempleo y empleo incierto, sin jamás conseguir las protecciones que posibilitan la autonomía.

En ese tipo de sociedad, perder su estatus es un *choc* terrible, puesto que, más allá del problema inmediato, hipoteca duraderamente el futuro. No obstante, conviene subrayar que este *choc* se produce en pocas ocasiones. Así, incluso en el peor momento de la última recesión, en 1993, la proporción de trabajadores titulares de un contrato indefinido que se encuentran en el paro el año siguiente no supera el 3,9%, es decir un punto más que en 1990 o en 1996. La inmensa mayoría de los trabajadores con estatus ha atravesado esta recesión sin correr el riesgo de ser despedido. La dureza y la rareza de la desclasificación constituyen de hecho las dos caras de la misma moneda: cuando los estatus están protegidos, el riesgo de perderlos disminuye, pero cuando se pierden el coste es superior. Es la razón por la cual la sensación dominante es el temor de perder su estatus, y no el enfado de haberlo efectivamente perdido. Todo el mundo está preocupado por la lucha para la adquisición o la preservación de un estatus, pero los que se ven afectados efectivamente por la desclasificación son mucho menos numerosos.

No en vano, las recesiones siguen teniendo un impacto profundo y general sobre este tipo de sociedad, precisamente porque representan el momento en el cual las protecciones se convierten en realmente útiles y en donde se incrementan nuevas desigualdades entre los individuos. En una sociedad con estatus, las recesiones no pueden ser únicamente contempladas como unos periodos durante los cuales las rentas bajan temporalmente, afectando a las poblaciones más frágiles. Son igualmente unos momentos en los cuales se profundiza el abismo que separa todos los que luchan contra el cuestionamiento de sus antiguas protecciones y los que se alejan de repente de cualquier perspectiva de integración social.

## 7. Las desigualdades de estatus ante la recesión

Si nos situamos desde el punto de vista del empleador, existe un verdadero riesgo de contratar a una persona en contrato temporal de larga duración, de seis o doce meses por ejemplo: en caso de dificultad económica y de despido anticipado, es el conjunto de los salarios previstos inicialmente para la totalidad del periodo que debe ser pagado. Es una de las razones para las cuales, en la práctica, la inmensa mayoría de los CDD son de muy corta duración con respecto al máximo autorizado: superan en pocas ocasiones 3 o 4 meses. Es igualmente la razón por la cual los contratos temporales no pueden verdaderamente generalizarse en la economía, excepto en algunos oficios particulares del comercio y del sector servicios. Una empresa que apuesta únicamente sobre una noria de trabajadores que se suceden en contratos de dos o tres meses se impone a sí misma, no solamente unos costes de ajuste y de integración prohibitivos, sino que debe también poder funcionar sin ninguna de las competencias que se adquieren con la experiencia. Estos casos existen, pero constituyen excepciones y es la razón por la cual la parte de los CDD en el empleo, después de haber aumentado notablemente a lo largo de los años 1980, tiende actualmente a mantenerse por debajo del 7%. Desde este punto de vista igualmente, es abusivo hablar de precarización generalizada: los contratos temporales no han invadido las empresas.

En realidad, tal y como han sido instaurados, los contratos temporales no tienen vocación a sustituirse masivamente a los CDI, ya que su rol económico es de convertir en menos costoso los ajustes de plantilla en el tiempo. El análisis minucioso de las declaraciones de movimiento de mano de obra realizadas cada mes por las empresas confirma que en caso de ralentización rápida de la actividad (como en el inicio de los

años 1990) las empresas<sup>4</sup> se adaptan ante todo reduciendo los flujos de contrataciones en contrato temporal y los flujos de transformación de CDD en CDI. Agotando estas dos fuentes, las empresas pueden muy rápidamente y al menor coste reducir su plantilla. En todo caso, es así como las empresas realizan lo fundamental de los ajustes y es solamente en una pequeña minoría de los casos en los que deben, además, recurrir a los despidos. Desde un punto de vista sociológico, resulta de todo ello que el estatus real de las personas en contrato temporal varía ampliamente según la fase del ciclo económico. Si las personas en contrato indefinido están ampliamente protegidas contra las fases de recesión, estos periodos modifican considerablemente las perspectivas de futuro de las personas que no han integrado todavía el núcleo de los empleos protegidos.

En el inicio de los años 1990, entre los trabajadores en contrato temporal en un momento dado, más del 35% están en contrato indefinido el año siguiente y solamente el 23% se hallan en el desempleo. Un trabajador titular de un CDD está en este momento preciso mucho más cerca de una integración social definitiva que de una vuelta a la casilla de salida. Algunos años más tarde, justo después de la recesión de 1993, la proporción de transiciones de los contratos temporales a los contratos indefinidos cae al 24%, mientras que la proporción de transiciones de los CDD al desempleo suben al 28%: se impone la amenaza de la decadencia. En algunos años, todo se ha invertido. La frecuencia de las transformaciones de los CDD en CDI solo superara el 30% con la reactivación de la economía al final de los años 1990. Este deterioro afecta igualmente a los desempleados, ya que su probabilidad de encontrar de nuevo un CDI, ya de por sí débil antes de la recesión (el 21% en 1991), se convierte en minúscula después (el 13% en 1997). En las sociedades con estatus, las

---

<sup>4</sup> GOUX, D., MAURIN, E., PAUCHET, M. (2001), « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labor Demand », *European Economic Review*.



recesiones alargan las filas de espera y la duración del desempleo, lo que convierte en aún más preocupante la amenaza de la caída, y ello para todo el mundo.

Para las personas que carecen de contrato indefinido, una recesión es la fuente de una desclasificación rampante, en el sentido de que se aleja brutalmente y para un cierto número de años cualquier perspectiva de integración en el seno de las formas más protegidas de empleo. Las personas en CDI no se ven tan afectadas, en la medida en que la probabilidad de encontrarse en el desempleo en un futuro próximo es casi inexistente. No obstante, se ven afectados indirectamente, puesto que el coste asociado a una eventual pérdida de estatus se incrementa notablemente. Se abre un precipicio ante ellos, e incluso si la probabilidad de caer en él sigue siendo débil, su profundidad es tal que es suficiente para suscitar el vértigo y la angustia. En este sentido, incluso los más protegidos están ansiosos ante el futuro. Otra característica fundamental reside en el hecho de que la parte esencial de la incertidumbre se concentra en la entrada en el mercado laboral.

La adhesión de una sociedad a los estatus y a los rangos tiene como contrapartida la relegación de los nuevos entrantes en las antecámaras de la ciudadanía social. Se oponen muy a menudo las generaciones, las que confiscan el poder y las que padecen esta situación. En realidad, los jóvenes siempre han debido esperar antes de lograr los estatus que organizan la sociedad gala y, si ciertas generaciones han debido hacerlos más que otras, es sobre todo porque han llegado en el mercado laboral en el momento en el cual las empresas cerraban sus puertas, como por ejemplo en el inicio de los años 1980<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> CHAUVEL, L. (1998), *Le destin des générations : structure sociale et cohortes en France au XXème siècle*. Paris : PUF.  
PEUGNY, C. (2007), « Education et mobilité sociale : la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960 », *Economie et Statistique*, n°410.

## 8. La relegación de la juventud

Los contratos temporales han sido instaurados para responder a una situación social insostenible, en la cual la reactivación de la economía no permite rebajar el nivel de desempleo de los jóvenes. En cierto sentido, el objetivo inicial ha sido alcanzado. Cuando la economía francesa crece de nuevo a un 4% anual al final de los años 1980, el desempleo de los jóvenes retrocede notablemente. El número de desempleados entre los jóvenes que integran el mercado laboral desde hace menos de cinco años disminuye de alrededor del 250 000 personas entre 1985 y 1990 y la tasa de desempleo pasa del 25% al 15%. Un reflujo comparable es observable con la reactivación de la economía al final de los años 1990. Es exactamente lo contrario de lo que se había producido después de la primera crisis petrolera, entre 1976 y 1980, mientras que el crecimiento económico se había restablecido igualmente situándose en un 4% anual. En este sentido, la adaptación del modelo social francés al final de los años 1970, parece haber conjurado el espectro de un desempleo que incluso el crecimiento no conseguía reducir. No en vano, un aspecto fundamental de este modelo no ha cambiado: la parte fundamental de las crisis económicas ha sido asumida por los nuevos integrantes.

Durante el periodo que precede la introducción de los contratos temporales, entre 1975 y 1980, el número de desempleados entre los jóvenes que tienen menos de cinco años de antigüedad en el mercado laboral aumenta masivamente de 250 000 personas, es decir una duplicación de la tasa de desempleo que pasa del 7,8% al 15,4% en cinco años. Comparativamente, durante el mismo periodo, el número de desempleados entre los que tienen entre 10 y 15 años de antigüedad en el mercado laboral solo aumenta de 500 000 personas, es decir cinco veces menos. Para esta categoría, la tasa de desempleo sigue siendo residual, pasando del 3% al 4%.

Contrariamente a lo que deja pensar una visión un poco idílica, el modelo social proveniente de los Treinta Gloriosos ya tiene como característica de hacer pesar lo fundamental de las dificultades sobre los nuevos entrantes y, más generalmente, sobre todos aquellos que, por una razón u otra, no están instalados en las protecciones de un empleo estable. Por el contrario, las personas que han adquirido una cierta antigüedad están, en su inmensa mayoría, protegidas ante las reestructuraciones sucesivas. Solamente un crecimiento económico muy sostenido ha podido ocultar esta realidad durante las décadas de la postguerra.

La introducción de nuevos contratos de trabajo no mejora especialmente las cosas, pero tampoco las empeora. El deterioro brutal y muy desigualitario del desempleo, que ha acontecido por primera vez entre 1975 y 1980, se repite casi idénticamente durante la recesión que tiene lugar en el inicio de los años 1990 o durante la ralentización del inicio de los años 2000. Entre 2001 y 2006, el número de desempleados entre las personas que tienen menos de cinco años sobre el mercado laboral aumenta de cerca de 200 000 personas, mientras que, entre las personas que tienen entre 10 y 15 años de antigüedad, aumenta de apenas 15 000 individuos. En cinco años, la diferencia de la tasa de desempleo entre estas dos categorías de trabajadores se incrementa de seis puntos, es decir casi tanto como entre 1975 y 1980. A treinta años de distancia, la situación apenas ha cambiado: las recesiones están ante todo soportadas por los nuevos integrantes en el mercado laboral, mientras que apenas afecta el corazón del asalariado.

Solo existen una excepción en la historia reciente de Francia: la gran oleada de reestructuraciones industriales del inicio de los años 1980, poco después de la llegada de los socialistas al poder. Entre 1980 y 1985, el nivel de crecimiento disminuye y el desempleo de los jóvenes que tienen menos de cinco años de antigüedad en el mercado laboral aumenta brutalmente de más de 250 000 personas. Durante este

mismo periodo, el desempleo de las personas que tienen entre 10 y 15 años de antigüedad aumenta siempre mucho menos rápidamente, aunque relativamente masivamente (más de 150 000 personas). Los jóvenes que llegan al mercado laboral se encuentran una vez más en primera fila, pero, a la diferencia de lo que ha sucedido en otras crisis agudas, la crisis afecta igualmente a los trabajadores mejor integrados. Las reestructuraciones industriales del inicio de los años 1980 ofrecen un ejemplo único en la historia reciente de Francia: el de un ajuste estructural que afecta el centro del asalariado. Las consecuencias políticas para la izquierda serán considerables, puesto que las clases populares manifestarán una desafección duradera hacia los partidos de izquierdas. En abril de 2002, cerca de veinte años después del giro del rigor de 1983 y tras varios años de crecimiento, la desconfianza política sigue siendo profunda: la presencia de Jean-Marie Le Pen en la segunda vuelta de la elección presidencial es en sí mismo un síntoma entre otros tanto. El incremento notable de la abstención y el auge de la extrema derecha en el seno del electorado popular durante los años 1980 muestran lo que pueden ser los estragos políticos de un aumento efectivo de la desclasificación, a pesar de ser temporal y limitada.

## 9. Un temor a parte

El modelo social francés sale transformado de la crisis del inicio de los años 1980. Una de sus características fundamentales sigue siendo sin embargo el reparto muy desigualitario de la inseguridad social entre un pequeño número de estatus; los más protegidos difícilmente pueden perder sus logros y es aún más difícil recuperarlos una vez que se han perdido. En este tipo de modelo, la desclasificación es un drama para las víctimas, aunque sea relativamente raro. El temor que inspira es, sin embargo, compartido por toda la sociedad y constituye, en muchos aspectos, el problema política

central. Cada uno empieza su vida con el temor de no encontrar su lugar y al final acaba con el miedo de ver las protecciones difícilmente logradas desaparecer o no poder ser transmitidas a sus hijos. Semejante sociedad es especialmente difícil de transformar, porque cualquier reforma parece afectar a una generación en beneficio de otra.

Numerosos actores intentan ampliar la oferta política, en la izquierda especialmente, alimentado el temor de la desclasificación (desclasificación de los niños de las clases populares para unos, desclasificación de las clases medias para otros o desclasificación de las nuevas generaciones para los últimos), pero estos intentos se enfrentan a grandes dificultades. Porque es mucho más fácil presentar la amenaza de la desclasificación como a una injusticia hecha a ciertas categorías en lugar de otras. Efectivamente, concierne a todo el mundo, incluso a las clases superiores. Los cuadros, anteriormente protegidos, ven así como su estatus se erosiona en el mismo tiempo en el que sus efectivos se multiplican<sup>6</sup>. Sus hijos solo mantienen su rango al término de una lucha escolar incierta y son piedad.

El temor de la desclasificación toma unas formas muy diferentes de un grupo social a otro, pero también de una persona a otra en el seno del mismo grupo. Cualquier persona que ha tenido la posibilidad de escuchar los representantes locales de una gran central sindical sabe hasta qué punto un mismo tipo de empleo puede ejercerse de manera totalmente diferente de una ciudad a otra, de un barrio a otro, y con unas ambiciones y unos temores muy diferentes. Esta realidad complica mucho el trabajo político, pero se inscribe en una evolución histórica del capitalismo.

---

<sup>6</sup> DUPUY, F. (2004), *La fatigue des élites*. Paris: Seuil.

## 10. Conclusión

Al término de la recuperación económica francesa, la ruptura del final de los años 1970 y del inicio de los años 1980 ha supuesto más que una inflexión en el ritmo de crecimiento de la economía. Ha modificado en profundidad las maneras de movilizar a los trabajadores y de organizar la producción; ha provocado un verdadero cambio de civilización industrial a lo largo del cual las relaciones entre empleadores y empleados se han individualizado, mientras que los sindicatos se debilitaban. La antigüedad ha perdido poco a poco su rol estructurante en la jerarquía de los salarios, los puntos de referencia colectivos se han diluido y cada uno se encuentra cada vez más directamente en competencia con todos los demás para acceder a las mayores garantías y a los estatus más protegidos. No solamente las relaciones laborales se han individualizado, sino que además la puesta en competencia se ha convertido en un principio de gestión cada vez más extendido<sup>7</sup>. Es sobre este mantillo que el miedo de la desclasificación ha podido generalizarse en las empresas, en el mismo tiempo en el que su figura se convertía en cada vez más variable.

Cerca de veinte años después, el desafío político sigue siendo el mismo: ¿Cómo representar una ansiedad multiforme? ¿Cómo tranquilizar a unos sin despertar el resentimientos de otros? ¿Cómo reconfortar los que temen de perder su estatus sin desesperar mas todavía a los que no tienen ninguno? Estas preguntas se plantean hoy en día con mas agudeza porque la recesión actual incrementa considerablemente el reto que representa la posesión de un estatus, alimenta los temores y endurece, entre los individuos y entre las categorías sociales, la competencia para obtener los mejores protecciones.

---

<sup>7</sup> BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

## 11. Bibliografía

BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.

BOISSONNAT, J. (1995), *Le Travail dans vingt ans*. Paris: Odile Jacob.

CASTEL, R. (1995), *La métamorphose de la question sociale*. Paris: Seuil.

CHAUVEL, L. (1998), *Le destin des générations: structure sociale et cohortes en France au XXème siècle*. Paris: PUF.

D'IRIBARNE, P. (2006), *L'étrangeté française*. Paris: Seuil.

DUPUY, F. (2004), *La fatigue des élites*. Paris: Seuil.

GOUX, D., MAURIN, E., PAUCHET, M. (2001), « Fixed-Term Contracts and the Dynamics of Labor Demand », *European Economic Review*.

PEUGNY, C. (2007), « Education et mobilité sociale: la situation paradoxale des générations nées dans les années 1960 », *Economie et Statistique*, n°410.

SUPIOT, A. (1999), *Au-delà de l'emploi*. Paris: Flammarion.