

Flexibilización laboral y desempleo: la reciente polémica por la ley del primer empleo en Francia*

Lorena Vasconcelos Porto**

Especializada en derecho del trabajo en la Universidad de Roma II. Adelanta estudios de maestría en derecho del trabajo en la Pontificia Universidad Católica de Minas Gerais (PUC-Minas), en Brasil. Candidata a doctor en derecho del trabajo en la Universidad de Roma II

correo electrónico:
lorenvasconcelos@hotmail.com

Márcio Túlio Viana

Profesor en derecho del trabajo en la maestría en derecho del trabajo en la (PUC-Minas) y en la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), en el Brasil.

correo electrónico:
tgviaana@gold.com.br

* Fecha de entrega, 19 de julio de 2006. Fecha de aceptación, 16 de agosto de 2006.

** Lorena Vasconcelos Porto investigación, conclusiones y elaboración final del trabajo. Orientación del trabajo Márcio Túlio Viana. Traducción realizada por Jorge Manrique, profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad Externado de Colombia.

El presente artículo versa sobre la reciente polémica vivida en Francia acerca de la tentativa de instituir el contrato del primer empleo (CPE). Será analizado el contenido de las normas que lo preveían, confrontándolas con la actual disciplina de despidos de los trabajadores en el derecho francés. Enseguida será discutido si esta figura sería realmente capaz de alcanzar el objetivo señalado por sus defensores: el combate al desempleo entre los jóvenes. Será abordado también el papel decisivo de los sindicatos, trabajadores y estudiantes en el proceso que culminó con la revocación del CPE y su sustitución por otras medidas de combate al desempleo juvenil.

1. LA DISCIPLINA GENERAL DE LOS DESPIDOS EN EL DERECHO FRANCÉS

En el ordenamiento jurídico francés, a partir de la Ley 13 de julio de 1973, el despido del trabajador contratado a plazo indeterminado no puede ser inmotivado, debiendo necesariamente ser justificado por una causa real y seria¹. La realidad

de la causa consiste, básicamente, en su existencia y precisión, en cuanto que la seriedad está relacionada a una conducta del trabajador que comete una falta o a los intereses de la empresa (*v.gr.*, motivo económico o insuficiencia profesional del empleado).

Esta protección es extendida a la generalidad de los trabajadores, independientemente de su tiempo de servicios o de la dimensión de la empresa. Tales factores, sin embargo, son relevantes para establecer las sanciones que se pueden imponer al despido irregular. En efecto, si la empresa ocupa menos de 11 empleados o si el trabajador tiene menos de 2 años de servicios, él tiene derecho a una indemnización calculada en función del perjuicio real causado por el despido inmotivado².

En el caso de la empresa ocupar 11 o más empleados y el trabajador tener más de 2 años de servicios, la sanción consiste en el reintegro o en la indemnización, cuyo valor no puede ser inferior a la remuneración bruta recibida en los últimos 6 meses del contrato. Se trata así, de un parámetro mínimo, necesariamente observado por el juez, para que no exista

¹ La "causa real y seria" no fue definida por el legislador, más o menos su concepto viene siendo desarrollado por la jurisprudencia. En nuestros días, la Corte de Casación se muestra mucho más exigente para su configuración en el caso concreto, en razón de que la tasa de desempleo (2,5 millones) es mucho mayor de lo que era en 1974 (400.000), entendiendo el despido como la última solución ("*ultima ratio*"). In RAY, Jean-Emmanuel. *Droit du Travail: droit vivant*. 13^a ed. Paris: Éditions Liaisons, 2004, p. 264.

² LYON-CAEN, Gerard, PÉLISSIER, Jean, SUPLOT, Alain. *Droit du travail*. 17^a ed. Paris: Éditions Dalloz, 1994, p. 287. De modo general, el trabajador logra éxito en la prueba del daño sufrido, logrando, de esa forma, la indemnización, cuyo valor no encuentra límite legal, pudiendo ser hasta de 10 meses de salario. In RAY, Jean-Emmanuel. *Op. cit.*, p. 287.

cualquier perjuicio para el trabajador³. Hay voces, inclusive, que afirman que este mínimo legal debería ser elevado pues en la época de su creación –1973– el período de seis meses correspondía a la duración media del desempleo, esto no se verifica actualmente toda vez que esta duración se elevó bastante⁴.

A la indemnización arriba mencionada se suma otra sanción: el resarcimiento a cargo del empleador al erario de las parcelas del seguro de desempleo pagadas al trabajador, respetando el máximo de 6 meses. El objetivo es doble: proteger los intereses de la colectividad, que no debe soportar la falta cometida por la empresa, y ayudar a disuadir la práctica del despido inmotivado, tornándolo más oneroso.

El reintegro, por su parte, es raramente observado en la práctica, no solamente porque el juez (“Conseil des prud’hommes”) no está obligado a determinar, además y sobre todo porque la ley prevé expresamente que tanto empleador como trabajador pueden recusar su aplicación⁵.

Se observa que la diferencia entre las dos hipótesis arriba señaladas es que en la

primera el pago de la indemnización está condicionado a la ocurrencia del perjuicio. Sin embargo, no es raro que el juez tome como parámetro el valor de 6 meses de salario, que está previsto legalmente para la segunda hipótesis⁶.

Además de esto, en cualquier hipótesis, o sea, independientemente del número de empleados de la empresa o del tiempo de servicios del trabajador, la ley impone al empleador la observancia de un procedimiento antes de efectuar el despido por motivo personal, para asegurar el derecho de defensa del empleado. Así, se exige una tentativa previa de conciliación en la empresa, en la cual el trabajador puede ser asistido y la comunicación formal del despido por medio de carta registrada conteniendo las razones que la motivan. Si el empleador no respeta este procedimiento debe pagar una indemnización, fijada según la gravedad de la irregularidad, entre el mínimo simbólico de 1 euro y el máximo de 1 mes de salario.

También es importante destacar que el derecho a la protección contra el despido inmotivado se encuentra previsto en la Constitución Europea –aprobada en

³ Se cita, ilustrativamente, el caso de un trabajador que permaneció desempleado por 14 días y recibió la indemnización equivalente a 30 meses de salario (decisión del 2 de julio de 2003). *Idem.*, p. 286.

⁴ *Idem.*, p. 286.

⁵ *Idem.*, pp. 285-286.

⁶ “Los jueces no pueden atribuir una indemnización equivalente a seis meses de salario sin haber analizado la importancia del daño sufrido, pero ellos pueden condenar al empleador a pagar una indemnización igual a seis meses de salario desde que estos aclaren que se trata de daños e intereses correspondientes a la suma del daño causado por el despido”. Traducido por los autores. *Idem.*, p. 296.

Roma el día 29 de octubre de 2004— en la parte relativa a “Carta de los derechos fundamentales (Art. II – 90)⁷. Está asegurada también por el Convenio No. 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fue ratificado por Francia.

2. LA DISCIPLINA PREVISTA PARA EL CONTRATO DEL PRIMER EMPLEO (CPE)

El Contrato del primer empleo —“*Contrat Première Embauche*”— se encontraba previsto en el art. 8 de un proyecto de ley relativo a la igualdad de oportunidades. Consistía en un pacto a plazo indeterminado que podría ser firmado entre una empresa con más de 20 empleados y un joven menor de 26 años. Había previsto un período de prueba de 2 años, durante el cual el trabajador podría ser despedido inmotivadamente y no se exigía, por tanto, la presencia de una causa real y seria. Se debía dar apenas un aviso previo de 15 días, si el contrato se encontraba entre el segundo y el sexto mes, y un aviso de 1 mes, si la duración del contrato hubiese sido mayor.

Siendo inmotivado el despido, se debía también pagar una indemnización en valor del 8% sobre el importe total de la remuneración bruta debida al empleado

desde el inicio del contrato. Además, era obligatoria la observancia de un plazo mínimo de 3 meses para que las mismas partes pudiesen celebrar entre sí un nuevo CPE.

Al analizar las normas aplicables al CPE percibimos que ellas reducen considerablemente la protección contra el despido injustificado asegurada por la disciplina general del derecho francés. Como vimos, esta última impone la observación de un procedimiento formal para que la empresa pueda efectuar un despido y, en caso que este sea inmotivado, garantiza el derecho a percibir una indemnización de alto valor para el empleado (o eventualmente, su reintegro). El régimen del CPE, sin embargo, además de no asegurar el aludido procedimiento, prevé una indemnización de valor bastante reducido. Esto torna más simple y menos oneroso el despido inmotivado en Francia, contribuyendo, por lo tanto, a su mayor ocurrencia.

3. EL DESEMPLEO ENTRE LOS JÓVENES EN FRANCIA

En los días actuales, la tasa de desempleo entre los jóvenes franceses con menos de 25 años es del 22,8%⁸. El CPE fue propuesto por el primer ministro Dominique de Villepin como una medida de combate a este grave problema social.

⁷ Artículo II-90 – Protección en caso de despido injustificado. Todo trabajador tiene el derecho a la protección contra el despido injustificado, de conformidad al derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales.

⁸ Artículo “L’impasse de la radicalisation”, publicado en el periódico *Le Monde*, de 23 de marzo de 2006. Site: www.lemonde.fr Acceso en 20 de abril de 2006.

Se sustentó que una mayor flexibilización del contrato de trabajo de los jóvenes estimularía su contratación por las grandes empresas reduciendo el desempleo. No sometiendo a las exigencias formales y a las pesadas indemnizaciones ligadas al despido inmotivado en los dos primeros años del contrato, las empresas se motivarían a emplear la mano de obra juvenil.

El proyecto de ley relativo a la igualdad de oportunidades –incluido su art. 8 que creaba el CPE– fue declarado válido por el Consejo Constitucional Francés el 30 de marzo de 2006. En tal decisión, fue defendida la institución del contrato afirmándose que ésta respondía directamente a una exigencia constitucional: “El CPE tiende a concretizar, en beneficio de los jóvenes, la exigencia resultante de la quinta línea del Preámbulo de la Constitución de 1946: el derecho de cada uno a obtener un empleo”. Para justificar la derogación de las normas protectivas del derecho del trabajo francés, el Consejo no dudó en encuadrar a los jóvenes en la categoría de “personas desfavorecidas”⁹.

4. LA OPOSICIÓN DE LOS SINDICATOS, TRABAJADORES Y ESTUDIANTES AL CPE

Desde el anuncio de la creación del CPE por el primer ministro Villepin, el 16 de enero de 2006, se comenzaron a organizar grandes protestas. El movimiento estudiantil empezó a realizar manifestaciones, ocupando colegios, universidades, calles, estaciones de trenes y a convocar una huelga general en el país¹⁰. A ellos se unieron los trabajadores, las confederaciones sindicales francesas (FO, CGT, CFDT e UNEF)¹¹, y hasta una parte del empresariado, previendo ya que debido a la gran respuesta de los jóvenes el CPE tendría dificultades para ser introducido en las empresas¹².

Los representantes de los estudiantes y las confederaciones de trabajadores aunaron esfuerzos en la realización de las jornadas nacionales de huelgas y manifestaciones, como las de los días 28 de marzo y 4 de abril, las cuales reunieron millones de manifestantes¹³.

⁹ “Le Conseil constitutionnel, avocat du CPE”. *Le Monde*, de 01 de abril de 2006.

¹⁰ “CPE : lycéens et étudiants appellent à une grève générale reconductible”. *Le Monde*, de 3 de abril de 2006.

¹¹ “Les syndicats, mécontents, maintiennent leur appel à la mobilisation”. *Le Monde*, de 31 de marzo de 2006.

¹² “Scènes de crise à Matignon”. *Le Monde*, de 30 de marzo de 2006.

¹³ “Les opposants au CPE réitèrent leur démonstration de force”. *Le Monde*, de 06 de abril de 2006.

La ley que preveía el CPE ya había sido aprobada por el Parlamento Francés y recibido visto favorable de validez del Consejo Constitucional. En el entretanto, el 10 de abril, el presidente Jacques Chirac anunció la revocatoria: el CPE dejaba de existir, siendo substituido por medidas para promover la inserción profesional de los jóvenes en dificultades. El primer ministro Villepin, que defendió hasta el fin al CPE y la idea de una mayor flexibilidad del contrato de trabajo, afirmó que “Las condiciones necesarias de confianza y de serenidad no fueron reunidas ni del lado de los jóvenes, ni del lado de las empresas, para permitir la aplicación del CPE”¹⁴.

Indudablemente, esta revocatoria fue fruto de la enorme presión ejercida por los trabajadores, estudiantes y sindicatos franceses¹⁵. Para Maryse Dumas, secretaria general de la central sindical CGT, estaba allí patente “el éxito de la acción convergente de los trabajadores, los estudiantes y también la unidad sindical”. Gerard Aschieri, de la FSU, afirma que fue “una victoria innegable del movimiento social”, toda vez que el CPE en nada resolvería el problema del desempleo de los jóvenes,

pero advierte que se debe permanecer vigilante, puesto que la dirección de política gubernamental no fue modificada. Alain Olive, secretario general de la UNSA, dijo que se trata de “una victoria incontestable e innegable para aquellos que luchan hace dos meses contra este contrato derogatorio del derecho del trabajo”.

5. MEDIDAS PROPUESTAS EN SUBSTITUCIÓN AL CPE

Las medidas propuestas en substitución al CPE consisten, básicamente, en la reformulación y fortalecimiento de los contratos ya existentes, destinados a la formación profesional de los jóvenes y a su colocación en el mercado de trabajo, como el contrato de inserción en la vida social (CIVIS), el contrato joven en la empresa (CJE), el contrato de profesionalización, entre otros, además de estancias de formación. Se adopta el principio de ayuda estatal a las empresas que contraten jóvenes en situación de mayores dificultades según los criterios legales (v.g. las personas que viven en “áreas sensibles”, las personas con menor calificación)¹⁶.

De acuerdo con una propuesta de ley,

¹⁴ “Dominique de Villepin s’est résolu à annoncer le retrait du CPE”. *Le Monde*, de 10 de abril de 2006.

¹⁵ Es interesante observar que el episodio generó gran desgaste político para el primer ministro Villepin y el presidente Chirac, cuya popularidad decayó al 29%. Llevándolo, inclusive, a desistir de la presentación de un proyecto de ley que prohíbe fumar en sitios públicos, temiendo perjudicar aún más su popularidad. (“Rendição no grito”, in *Revista Veja*, año 39, n. 15, Editora Abril, 19 abr. 2006, p. 70).

¹⁶ Entre los jóvenes en situación desfavorable se destacan los descendientes de los inmigrantes (e.g., provenientes de las ex-colonias francesas en África), que habitan en la periferia de las grandes ciudades, entre

los recursos necesarios –150 millones de euros para 2006 y 300 millones de euros en 2007– podrían ser buscados en el aumento de la tributación sobre el tabaco¹⁷. Otra propuesta debatida, invocada públicamente por primera vez por Bernard Thibault, secretario general de la CGT, el 1 de mayo de 2001, es la institucionalización de un seguro social profesional, buscando proteger los derechos de los trabajadores en los momentos más difíciles de la carrera, como en desempleo o en situación de contratación precaria, los cuales afectan particularmente a los jóvenes¹⁸. Hay también la idea de crear un servicio público permanente de orientación profesional que, asociado a los sindicatos y a las regiones, sería dotado de un observatorio profesional, a fin de adecuar la oferta y la búsqueda de trabajo lo más posible a la realidad.

El Partido Socialista Francés (PS), condenando la precarización y afirmando el derecho de todo joven a una primera experiencia profesional, sustenta que ésta se debería dar en el ámbito de un contrato a término indefinido. Esto es coherente con lo que buscan los estudiantes universitarios franceses según las pesquisas: una

vida profesional estable, sin riesgos. Sin embargo, consciente de la resistencia de las empresas a este respecto, el PS propone una ayuda del Estado a los empleadores cuyo importe y duración dependería de los esfuerzos necesarios para la integración profesional del joven reclutado, como el acompañamiento por un tutor.

Para François Chérèque, secretario general de la CFDT, las medidas que buscan propiciar el acceso de los jóvenes al empleo deben ser precedidas por consultas y negociaciones con los sindicatos, convocando al empresariado para asumir también sus responsabilidades en la cuestión¹⁹.

Se observa que las medidas arriba citadas exigen la intervención del Estado en la dinámica de la economía y en el mercado de trabajo, por medio de inversiones públicas en la generación de empleo. Son, por tanto, medidas típicas del modelo de Estado bienestar (Welfare State). El CPE, al contrario, es inspirado en una lógica distinta: la reducción de las normas de protección del Estado para propiciar la máxima liberalización del mercado (*laissez-faire*, *laissez-passer*), defendida por la corriente de pensamiento neoliberal²⁰.

los cuales la tasa de desempleo alcanza el 40% (“Rendição no grito”, *in Revista Veja*). Esa fuerte exclusión socio-económica a la que están sometidos desencadenó una serie de violentas manifestaciones y de caos social en diversas ciudades francesas, lo que fue ampliamente cubierto por la media al final del 2005.

¹⁷ “Les anti-CPE se félicitent du retrait du CPE”. *Le Monde*, de 10 de abril de 2006.

¹⁸ “Un défi majeur en France et à l’international”. *Le Monde*, de 17 de abril de 2006.

¹⁹ “Les anti-CPE se félicitent du retrait du CPE”. *Le Monde*, de 10 de abril de 2006.

²⁰ El pensamiento neoliberal “sostiene, en síntesis, en la línea de la vieja matriz ochentera, la primacía del mercado económico privado en la estructuración y funcionamiento de la economía y de la sociedad, con la sumisión del

6. EL CNE: EL “HERMANO” DEL CPE PARA LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS

En septiembre de 2005, entró en vigencia la ley que instituyó el contrato de nuevo empleo (“*Contrat Nouvelle Embauche*”, en adelante denominado CNE). Se trata de un pacto escrito, de duración indeterminada, que puede ser establecido por las empresas con menos de 20 empleados, siendo previsto un período de prueba de dos años, en los cuales el trabajador puede ser despedido inmotivadamente. En esta hipótesis, se deberá pagar el aviso previo - de 1 mes, si el contrato duró al menos 6 meses y dos semanas si la duración fue inferior - y una indemnización con valor del 8% sobre el monto total de la remuneración bruta adeudada desde el inicio del contrato. La empresa debe pagar además una contribución en valor de 2%, incidente sobre ese mismo monto, destinada a financiar el acompañamiento del empleado por un servicio que busca su retorno al mercado de trabajo. Además de esto, se debe observar un plazo mínimo de tres meses para que las mismas partes puedan celebrar entre sí un nuevo contrato CNE.

Se perciben grandes semejanzas entre el CNE y el CPE: se puede decir que aquél es el correspondiente de éste en el ámbito

de las empresas menores, esto es con menos de 20 empleados. Se observa que el CNE al no exigir que el trabajador tenga menos de 26 años, es aún más flexible, pues puede ser pactado en un número mayor de situaciones. Por otro lado, su institucionalización tampoco puede ser justificada como una medida específica de combate al desempleo juvenil.

Los primeros conflictos relativos al CNE ya comienzan a surgir, con la proposición de acciones judiciales por los trabajadores despedidos inmotivadamente. Se destaca la decisión del Consejo de *Prud’Hommes* de Longjumeau, proferida el 28 de abril que consideró la Ley del CNE contraria al Convenio No. 158 de la OIT, ratificado por Francia. Este tratado prohíbe el despido inmotivado y garantiza al trabajador el derecho de defensa previo. Sin embargo, establece la posibilidad de un período de prueba, en el cual esta prohibición no existe desde que ésta sea razonable. En este sentido, la decisión consideró que la ley del CNE, al establecer un plazo excesivo de 2 años, hiera el Convenio No. 158, siendo, por tanto, inválida. Se reconoció, entonces, en el caso, la celebración de un contrato con un plazo indeterminado y se condenó al empleador al pago de las indemnizaciones relativas al despido injusto²¹.

Estado y de las políticas públicas a tal prevalencia”, In DELGADO, Maurício Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006. p. 21.

²¹ La decisión consideró que una “duración de dos años para los contratos ejecutados en Francia, cualquiera que sea el puesto ocupado, no es razonable bajo el prisma del derecho y de las tradiciones, tanto internas, como al ser

Queda por saber si las mismas fuerzas que condujeron a la revocatoria del CPE, motivadas por la victoria, también reivindicaran la derogación del CNE, como ya defiende el partido socialista francés y la central sindical operaria CGT²². Del lado empresarial, ya se afirma la resistencia: la confederación patronal “Le Medef”, que era contraria al CPE, sustenta el mantenimiento del CNE, afirmando la necesidad de una mayor flexibilización en el caso de las pequeñas y medianas empresas²³.

7. FLEXIBILIZACIÓN LABORAL Y DESEMPLEO: ANÁLISIS CRÍTICO

El argumento expuesto por los defensores del CPE, según el cual éste reduciría el desempleo, no encuentra respaldo en la realidad. En los días actuales, la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo en Francia ya se encuentra marcada por la precariedad. Por regla una persona con menos de 30 años ya celebró diversos contratos de trabajo, siendo máxima la utilización de los pactos de duración de-

terminada²⁴. Así, en la realidad actual ya existe la posibilidad de encontrar jóvenes trabajando en forma precaria y menos costosa, no siendo raro su uso por las empresas. Esto, en el entretanto, no solucionó el problema del desempleo juvenil; al contrario, solamente ha contribuido a agravarlo.

En efecto, conforme lo resaltado por los especialistas, el desempleo en Francia no se origina de una supuesta rigidez del Derecho del Trabajo, pero sí de la falta de crecimiento económico, de la correlativa ausencia de confianza por parte de la población y de un problema general de educación y formación profesional²⁵. Son estos factores los que en verdad deben ser combatidos para reducir la alta tasa de desocupación juvenil y no acrecentar más una forma precaria de contratación a las ya previstas por el derecho francés. De hecho, conforme irónicamente a lo afirmado por un autor, al proseguir la tendencia de la precarización, las máquinas serán tratadas mejor que el capital humano, puesto que éste se torna cada vez más “descartable”²⁶.

comparadas con las de los otros países de Europa”. Además de eso, se consideró que “*una duración única, de orden pública, no dependiente de las circunstancias y de las condiciones propias de cada empleo, carece necesariamente de racionalidad*”. Traducido por los autores. In “Les prud’hommes de Longjumeau jugent le CNE contraire au droit international”. *Le Monde*, de 28 de abril de 2006.

²² “Le PS réclame aussi l’abrogation du contrat nouvelles embauches”. *Le Monde*, de 04 de abril de 2006 e “Bernard Thibault sort victorieux du 48e congrès de la CGT”. *Le Monde*, de 28 de abril de 2006.

²³ “Le patronat craint de voir le contrat nouvelles embauches emporté dans la tourmente”. *Le Monde*, de 06 de abril de 2006.

²⁴ “L’impasse de la radicalisation”. *Le Monde*, de 23 de marzo de 2006.

²⁵ “Le contrat première embauche repose sur une erreur de diagnostic”. *Le Monde*, de 4 de abril de 2006.

²⁶ “*Désormais l’outil de travail sera mieux traité que le ‘capital humain’*” LE GRAND, Thibault. “Un CPE pour les machines!”. *Le Monde*, de 24 de marzo de 2006.

De este modo, la flexibilización del derecho de trabajo no es una solución al desempleo, y contribuye normalmente apenas para agravarlo²⁷. Ella desencadena y acentúa diversos problemas, como la rotatividad de mano de obra, la inseguridad social, la carencia de especialización y la falta de inversión de las empresas en los trabajadores, la reducción de salarios, el debilitamiento del sindicato²⁸⁻²⁹. De modo reflejo, también la propia actividad empresarial y el desenvolvimiento de la economía del país quedan perjudicados.

Es común afirmar que las elevadas tasas de desempleo en el capitalismo actual tienen carácter estructural, pues los recurrentes y profundos cambios en las últimas décadas del siglo XX y que perduran en el actual siglo: las innovaciones tecnológicas,

el proceso de reestructuración empresarial y la acentuación de la competencia, también en el plano internacional. Este pensamiento ha ejercido gran influencia en los países occidentales, induciendo a la formulación de reformas en el área laboral, invariablemente en el sentido de flexibilizar el derecho del trabajo, como es el caso del CPE³⁰.

No obstante, conforme lo demuestra el profesor Maurício Godinho Delgado, el problema del desempleo también representa un carácter coyuntural, siendo producto de políticas públicas de orientación neoliberal (v.g., reducción de las inversiones y de la participación estatal en la economía y en la sociedad, altas tasas de intereses, valorización artificial de la moneda). No es por acaso que asistimos actualmente a tasas

²⁷ Cff. VIANA, Márcio Túlio. "Proteção ao emprego e flexibilização: onde termina o discurso e começa a realidade". Disponible en <<http://www.kidireitolegal.com.br>> Acceso en 12 diciembre 2004.

²⁸ Podemos citar, como ejemplo análogo, lo que ocurrió en Brasil después de la institución del FGTS, a través de la ley 5.107/66, como régimen alternativo a la estabilidad prevista por la CLT. Conforme a lo expresado por Antônio Álvares da Silva: "Solo en el municipio de Sao Paulo los gastos aumentaron del 74% para 179,6% entre 1964-1971. En el sector de transportes y comunicaciones, las tasas son aún más elevadas, pues se triplicaron. En los bancos y en el comercio, se duplicaron". SILVA, Antônio Álvares da. *Proteção contra a dispensa na nova constituição*. Belo Horizonte: Del Rey, 1991, p. 238.

²⁹ A manera de ejemplo, entre los innumerables perjuicios causados a los jóvenes por la precarización, podemos citar la dificultad de acceso a financiamientos y crédito junto al sistema financiero, como lo relativo a la adquisición de vivienda propia. Conforme lo observado por Noël Amenc, director de un centro de investigaciones en la Escuela de los Altos Estudios Comerciales (Edhec), "el CPE transmite un mensaje negativo al sistema bancario, el de una clientela de la cual los flujos de renta pueden ser interrumpidos en cualquier momento y a la cual, por tanto, es arriesgado efectuar préstamos". "Confrontées à la précarisation des jeunes, les banques cherchent à s'adapter". *Le Monde*, de 24 de marzo de 2006.

³⁰ Se destaca el papel ejercido por grande parte de los medios de comunicación, reproduciendo ese discurso: la *Revista Veja*, por ejemplo, al tratar del CPE, en el mencionado artículo, afirma que "la flexibilización del mercado laboral ayuda a generar nuevos empleos desde Inglaterra hasta Eslovaquia y desde España hasta Finlandia, pero es repudiada con vigor por el código genético de los sindicatos franceses, acostumbrados a empleos vitalicios". Al comentar la substitución del CPE por otras medidas, afirma que se trata de "una fórmula que posterga la solución del problema del desempleo".

récords de desempleo si las comparamos con las prevalentes en la época del Estado de bienestar (años 60 y 70)³¹.

El mismo autor destaca que los elevados índices de desempleo en Europa y en los Estados Unidos, en las décadas de los años 20 y 30 del siglo pasado, fueron vencidos a través de un drástico cambio en la política económica, abandonándose enteramente el liberalismo hasta entonces dominante, por medio de la intervención económica del Estado, de restricciones al mercado financiero, del fortalecimiento a la legislación laboral y de la mayor valorización del trabajo y del empleo³². Este mismo cambio, de comprobada eficacia en el pasado, debería también ser adoptado en el momento actual, como forma de combate a la desocupación.

El Estado de bienestar social, mediante la promoción y la protección del trabajo, propició una mayor distribución de la renta y mayor democratización en los países capitalistas centrales, notablemente en Europa, incluyendo a Francia. Esto contribuyó para la expansión de la educación y para la mayor concienciación de los derechos de la población, llevando a luchas contra las medidas del gobierno contrarias a sus intereses, lo que quedó claramente demostrado en el presente caso.

Es evidente, por lo tanto, que el derecho de trabajo camina de la mano con la construcción de una sociedad más igualitaria, justa y democrática, de ahí la importancia de la lucha contra su destrucción.

Finalmente, siguiendo la máxima que debemos buscar en cada situación un eventual aspecto positivo, pensamos que el episodio del CPE nos dejó un rayo de esperanza: demostró la fuerza del movimiento sindical y su importancia para la defensa de los derechos de los trabajadores. Mostró también como esta fuerza se potencializa cuando actúa unida a otros segmentos de la sociedad civil, como el movimiento estudiantil³³.

BIBLIOGRAFÍA:

- Artículos del Periódico *Le Monde*, disponibles en:
<<http://www.lemonde.fr>>.
- “L’impasse de la radicalisation”. *Le Monde*, de 23 de marzo de 2006.
- “Un CPE pour les machines!”. *Le Monde*, de 24 de marzo de 2006.
- “Confrontées à la précarisation des jeunes, les banques cherchent à s’adapter”. *Le Monde*, de 24 de marzo de 2006.
- “Scènes de crise à Matignon”. *Le Monde*, de 30 de marzo de 2006.

³¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. cit.*, p. 83.

³² *Idem.*, p. 100.

³³ La propia realidad brasilera ya nos dio una muestra de eso, con ocasión de la lucha contra la dictadura y por la redemocratización de nuestro país al final de los años 70 y a lo largo de los años 80 del siglo pasado.

- “Les syndicats, mécontents, maintiennent leur appel à la mobilisation”. *Le Monde*, de 31 de marzo de 2006.
- “Le Conseil constitutionnel, avocat du CPE”. *Le Monde*, de 01 de abril de 2006.
- “CPE : lycéens et étudiants appellent à une grève générale reconductible”. *Le Monde*, de 3 de abril de 2006.
- “Le contrat première embauche repose sur une erreur de diagnostic”. *Le Monde*, de 4 de abril de 2006.
- “Le PS réclame aussi l’abrogation du contrat nouvelles embauches”. *Le Monde*, de 04 de abril de 2006.
- “Les opposants au CPE réitèrent leur démonstration de force”. *Le Monde*, de 06 de abril de 2006.
- “Le patronat craint de voir le contrat nouvelles embauches emporté dans la tourmente”. *Le Monde*, de 06 de abril de 2006.
- “Dominique de Villepin s’est résolu à annoncer le retrait du CPE”. *Le Monde*, de 10 de abril de 2006.
- “Les anti-CPE se félicitent du retrait du CPE”. *Le Monde*, de 10 de abril de 2006.
- “Un défi majeur en France et à l’international”. *Le Monde*, de 17 de abril de 2006.
- “Les prud’hommes de Longjumeau jugent le CNE contraire au droit international”. *Le Monde*, de 28 de abril de 2006.
- “Bernard Thibault sort victorieux du 48e congrès de la CGT”. *Le Monde*, de 28 de abril de 2006.
- Delgado, Maurício Godinho. (2006). *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. São Paulo: LTr.
- Delgado, Maurício Godinho. (2006). *Curso de direito do trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr.
- Lyon-Caen, Gerard, Pélissier, Jean, Supiot. (1994). Alain. *Droit du travail*. 17ª ed. Paris: Éditions Dalloz.
- Ray, Jean-Emmanuel. (2004). *Droit du Travail: droit vivant*. 13ª ed. Paris: Éditions Liaisons.
- “Rendição no grito”, in *Revista Veja*, ano 39, n. 15, Editora Abril, 19 abr. 2006.
- Silva, Antônio Álvares da. (1991). *Proteção contra a dispensa na nova constituição*. Belo Horizonte: Del Rey.
- Viana, Márcio Túlio. (2004). “Proteção ao emprego e flexibilização: onde termina o discurso e começa a realidade”. Disponível em: <<http://www.kidireitolegal.com.br>> Acesso em: 12 dez.

Vasconcelos Porto, Lorena / Túlio Viana, Márcio.
 “Flexibilización laboral y desempleo: la reciente polémica por la ley del primer empleo en Francia”, en *Oasis* 2006-07, núm. 12, Centro de Investigaciones y Proyectos Especiales, CIPE, Facultad de Finanzas, Gobierno y Relaciones Internacionales. Universidad Externado de Colombia, pp. 159-170.