

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE DERECHO



TESIS DOCTORAL

**Estudio e interpretación de la crisis social en los sucesos de
mayo-junio de 1968 en Francia**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR

Antonio Sáenz de Miera López

DIRECTOR:

Federico Rodríguez Rodríguez

Madrid, 2015



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE



5327102562

TE

1743

ESTUDIO E INTERPRETACION DE LA CRISIS SOCIAL
EN LOS SUCESOS DE MAYO-JUNIO DE 1968 EN FRANCIA

Tesis presentada para la obtención del grado de Doctor en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid, por Don Antonio Sáenz de Miera López, Licenciado en Derecho en la misma Facultad, y dirigida por Don Federico Rodríguez y Rodríguez, Catedrático de Política Social en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

Madrid 1976

U.S. 0436

SUMARIO

PRIMER TOMO

<u>INTRODUCCION</u>	1
A) Acotamiento del tema de estudio.....	2
B) Cronología general de los Sucesos de mayo -junio de 1968 en Francia.....	21
C) La crisis universitaria y la crisis política.....	45
<u>PRIMERA PARTE. ESTUDIO DE LA CRISIS SOCIAL</u>	67
Capítulo primero. Causas y amplitud de la crisis social.....	73
Capítulo segundo. La actitud de los sindi- catos obreros.....	84
Capítulo tercero. El Patronato francés ante la crisis social en los Sucesos.....	116
Capítulo cuarto. Análisis de la actitud de los Cuadros.....	139
Capítulo quinto. Formas de acción puestas en práctica en la crisis social.....	189
Capítulo sexto. Las reivindicaciones.....	207
Capítulo séptimo. Las negociaciones.....	238
Capítulo octavo. Resultados de las negocia- ciones.....	278

SEGUNDO TOMO.

<u>SEGUNDA PARTE. INFLUJOS INMEDIATOS DE LA CRISIS (1969-1973)</u>	306
Capítulo primero. La política social del gobierno.....	310
Capítulo segundo. Los sindicatos obreros....	393
Capítulo tercero. La evolución del Patronato francés.....	451
Capítulo cuarto. Estudio especial de los an- tecedentes y de la aplicación de la Ley de formación profesional continua.....	485
Capítulo quinto. Efectos sobre los comporta- mientos.....	562

TERCER TOMO

<u>TERCERA PARTE. INTERPRETACIONES DE LOS SUCESOS.</u>	629
Capítulo primero. Interpretaciones generales de los Sucesos.....	631
Capítulo segundo. Interpretaciones de la crisis social.....	680
<u>CONCLUSIONES</u>	715
<u>ANEXOS</u>	724
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	836
<u>ABREVIATURAS</u>	866
<u>INDICE</u>	870

INTRODUCCION

- A) Acotamiento del tema de estudio.
- B) Cronología general de los Sucesos de Mayo-Junio de 1968.
- C) La crisis universitaria y la crisis política.

A - ACOTAMIENTO DEL TEMA DE ESTUDIO

1.- Los Sucesos de Mayo (1), por su inesperada explosión y por el nivel de violencia alcanzado, constituyen un hecho histórico de singular relieve. A la inicial agitación universitaria, más profunda y más extendida que en otras ocasiones, se sumó, como es sabido, una oleada de huelgas, de dimensiones y características como no se conocían en Francia desde el Gobierno del Frente Popular de 1936. Ya en sí, esta acumulación de conflictos es bastante significativa y su extensión llegó a tanto que paralizó la vida económica y social del país, puso en peligro la existencia de la V República y ni siquiera la poderosa personalidad del General De Gaulle, su Presidente, quedó al margen de esta súbita conmoción. Lo que, al parecer, empezó siendo una efímera anécdota del mundo estudiantil, llegó a afectar a toda la nación, por lo que es difícil deslindar en esta crisis sus aspectos universitarios, sociales y políticos.

(1) "Les événements de Mai" es la expresión utilizada, en general, en Francia para referirse al conjunto de la crisis política, universitaria y social que se produjo en el país durante los meses de mayo y junio de 1968. Se encuentra esta locución, por citar algunas obras más significativas, en J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles. II. Les stratégies en présence, in: Socio-

Sin embargo, en nuestro deseo de racionalizar y sistematizar aquellos acontecimientos sin perder de vista la unidad radical del conflicto, podríamos movernos en tres áreas de investigación, que se corresponden con los tres momentos que, como veremos, se sucedieron, se alternaron y coincidieron, a veces, durante aquellos días: la crisis universitaria, en torno a los primitivos protagonistas de los Sucesos; la crisis social, en torno a las relaciones entre los trabajadores y los empresarios, como grupos sociales; la crisis política, en torno a la lucha por el poder.

./.. logie du Travail (1971) 73-97; 191-209; CENTRE NATIONAL D'INFORMATION POUR LA PRODUCTIVITE DES ENTREPRISES, Les événements de mai-juin 1968 vus à travers Cent Entreprises (Paris 1968): de esta obra existe versión española titulada igualmente Los sucesos de mayo en Francia a través de cien Empresas = Cuadernos de Dirección de Personal (Madrid 1970), prólogo de A. SAENZ DE MIERA, 15-22; G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974), que dedica precisamente un capítulo a este tema: Réflexions sur les événements de Mai, pp. 19-39.

Otra expresión utilizada con cierta frecuencia es la de "Mai 68", como por ejemplo S. MALLET, La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969), o simplemente "Mai", como en la importante obra de G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972).

La expresión "Révolution de Mai" se encuentra especialmente en la terminología de tendencia izquierdista, como en A. BARJONET, La Révolution trahie de 1968 (Paris 1969), aunque también la usan R. ARON, La Révolution introuvable. Réflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) y J. BLOCH-MICHEL, Une révolution du XX^e siècle. Les journées de mai 1968 (Paris 1968).

Entre nosotros, a nivel coloquial, se habla también del "Mayo francés", de los "Sucesos de Mayo" o de las "Huelgas de Mayo". M. MOIX, en su obra Participación. La experiencia francesa en el mundo del trabajo (Madrid 1968) se refiere a los "acontecimientos de Mayo", p. 19, o "huelgas de Mayo de 1968", p. 181.

En este trabajo empleo los términos los "Sucesos de Mayo" o, simplemente, los "Sucesos" para designar aquellos acontecimientos.

Ahora, cuando la pasión de aquellos días se ha apagado, parece estamos en condiciones de volver sobre ellos, con la lejanía suficiente para enjuiciarlos y con la proximidad necesaria para entenderlos.

2.- El estudio y la interpretación de los Sucesos que voy a intentar en este trabajo girarán de forma preferente y -siempre que el esfuerzo metodológico de acotamiento lo haga posible- exclusiva, alrededor de lo que acabo de llamar crisis social. Ahora bien, tomando el término social en su acepción más general, conforme a su etimología y a su empleo habitual en el lenguaje científico, nos encontramos con que sería aplicable, por igual, a cada uno de los aspectos -político, universitario y social- de los Sucesos, utilizando la palabra social en el sentido restringido que más adelante explicaré, puesto que cada uno de ellos tuvo una proyección real e importante sobre la vida colectiva del país. Debo, pues definir, aunque sea brevemente, el alcance y los límites del objetivo que me propongo al acercarme a lo que vengo denominando crisis social en los Sucesos de Mayo de 1968 en Francia.

Para definir la palabra social con exactitud y liberarla de cualquier lastre semántico improcedente, podría ser válida la aplicación de los criterios establecidos por Lorenz von Stein para distinguir entre la vida política, en sentido lato, y la vida social, en sentido específico, como parte de aquella. La dificultad de la cuestión está implícita en el hecho de que han sido variadas las relaciones que se le han dado y que el Profesor Rodríguez y Rodríguez expone y analiza en busca de un significado preciso de lo que debemos entender por

cuestión social (2). Stein parte de una clara diferenciación entre los fenómenos estrictamente políticos, que hacen referencia al juego del dualismo poder-libertad, y las manifestaciones de otra realidad más radical, que hace referencia a la cobertura de las necesidades humanas. Con este planteamiento llega a definir la sociedad como "la comunidad de los hombres condicionada por la división de los bienes, regulada por la organización del trabajo, puesta en movimiento por el sistema de necesidades y vinculada de manera permanente por medio de la familia y del derecho" (3).

En esta definición, formulada en 1850, se encuentran, a juicio del Profesor Rodríguez y Rodríguez, "todas las coordenadas que, aún en la actualidad, acotan el campo en el que se plantea la llamada cuestión social: propiedad, trabajo, empresa, herencia" (4).

Siguiendo la línea de pensamiento de Stein, podemos, por tanto, llegar a distinguir, en la palabra social, dos sentidos diferentes: uno, amplio, al que más arriba me refería y que comprendería cualquier tipo de forma social, incluida la propia organización de los ciudadanos bajo la tutela del poder político, y otro, específico y restringido, que sería únicamente aplicable a aquellas formas sociales que tienen por

(2) Cfr F. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Concepto, método, fuentes y programa de política social. Memoria de Cátedra. Facultad de Ciencias Políticas, Universidad Complutense de Madrid, pp. 10-37.

(3) L. von STEIN, Movimientos sociales y monarquía (Madrid 1957) 31.

(4) Cfr F. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, o.c., 15.

objeto la satisfacción de las necesidades de los hombres y que están presididas por la propiedad de los bienes productivos y el trabajo del hombre sobre ellos. No quiero dejar de reseñar, aunque sea ahora marginalmente, la aportación de Stein en relación con la supremacía, a largo plazo, de la sociedad sobre el poder, de lo social sobre lo político, ya que, a su juicio, éste es sólo un reflejo del acontecer social. Dicha aportación me parece especialmente significativa en relación con los influjos de los Sucesos, que examinaré en la Segunda Parte.

Aun cuando la aceptación incondicional de la distinción de Stein podría conducir a algunas limitaciones prácticas, considero que puede ser válida, en este caso, para acotar los fines en los que me voy a mover al tratar, en concreto, de la crisis social en los Sucesos de Mayo. Bastará para ello aplicar los criterios diferenciadores antes mencionados -propiedad de los medios productivos, trabajo del hombre sobre ellos, justificación de las necesidades del hombre- al análisis general de los fenómenos producidos durante aquellos Sucesos. Quedarán fuera, por corresponder a la crisis política, la lucha por el poder que, especialmente en determinados momentos (5) dominó el panorama general de la crisis y también, aun cuando en última instancia podría de alguna forma quedar asumida en la cuestión social, la crisis estudiantil-universitaria con características muy singulares y específicas.

Por el contrario, los problemas planteados en las empresas -huelgas, ocupaciones y reivindicaciones de todo orden- por las diferentes categorías del personal -obreros, técnicos y Cuadros- y la actitud mantenida por sindicatos, empresarios y Gobierno en relación con dichos problemas, durante

(5) Especialmente del 27 al 30 de mayo, momentos de la "vacance de pouvoir". Cfr más adelante las pp. 36-40.

y después de los Sucesos, quedan incluidos en la órbita de lo social, entendida en el sentido restringido señalado por Stein y que en adelante será el que generalmente utilizaré al referirme a la crisis social en los Sucesos.

3.- Considero que la amplitud, la gravedad, y las características de la situación conflictiva planteada en el plano social, justifican el tomar como punto de partida de este trabajo la hipótesis de que los Sucesos originaron una auténtica crisis social, que produjo unos determinados resultados y unas ciertas consecuencias.

Ni el conflicto individual de trabajo ni el conflicto colectivo podían servir para definir la situación jurídico-social planteada durante los Sucesos. Siguiendo a Bayón Chacón y Pérez Botija, encontramos que la característica esencial del conflicto de trabajo es que éste produzca "con motivo de la aplicación e interpretación o intentos de modificación de los contratos de trabajo o de las normas que los regulan" (6). No existían antes de Mayo del 68 problemas estrictamente laborales que justificasen los hechos producidos, si se excluía de dichos problemas "toda cuestión entre trabajadores y empresarios ajena al trabajo" (7).

Se podría pensar que la crisis social en los Sucesos constituyó lo que los autores mencionados denominan conflictos extralaborales de tipo general, que pueden no interesar al laboralista desde un punto de vista técnico-jurídico,

(6) G. BAYON CHACON - E. PEREZ BOTIJA, Manual de Derecho del Trabajo, vol. II (Madrid 1973-1974) 778.

(7) IBIDEM, 778.

si bien "la realidad nos muestra que muchos de esos conflictos (que no hay porqué no llamar políticos) han nacido de la propia cuestión social, por la tensión existente entre las distintas clases sociales o entre las diversas organizaciones sindicales" (8). Por otra parte, recordemos que cuestiones puramente políticas han desencadenado el conflicto laboral, como un medio de presión político-social (mito de Sorel de la huelga general) (9).

Es preciso, además, tener en cuenta que, si bien es cierto que los conflictos de esta naturaleza pueden ser ajenos -y los Sucesos de hecho lo fueron- al Derecho del trabajo en sus planteamientos y en sus soluciones (10), no lo es menos que sus consecuencias de largo alcance puedan ser fundamentales

(8) IBIDEM, 782-783.

(9) "Esta renovación moral (se refiere Sorel a la necesidad de crear una nueva moral de los futuros productores) sólo es posible, de acuerdo con su tiempo, si la lucha de la clase trabajadora se religa al mito de la huelga general. En efecto, de una parte la huelga general provoca los sentimientos precisos en orden a posibilitar un 'progreso continuo en la producción'. De ahí su afirmación de que 'el mundo moderno posee el motor primero que puede asegurar la moral de los productores'. De otra es la evidencia esclarecida mediante la idea de la huelga general la que establece las condiciones que permiten el desarrollo de las 'puissances' específicamente proletarias": M. DIAZ GUERRA, El Sindicalismo en Georges Sorel. Tesis para el Grado de Doctor. Universidad Complutense (Madrid 1973-74) 260.

(10) "Esos conflictos -se refieren a los extralaborales- son laborales sólo en cuanto atacan a la normalidad de la vida del trabajo, pero no lo son propiamente en cuanto a sus causas, porque no se originan con motivo de una relación laboral. Como su planteamiento es ajeno al Derecho del Trabajo también lo es su solución que unas veces se presenta en forma de lisis y otras de crisis con solución aguda en favor o en contra de los promotores": G. BAYON CHACON - E. PEREZ BOTIJA, o.c., 782-783.

para la evolución de las normas laborales, por ser portadores de la mayor fuerza creadora de un nuevo Derecho que ha de provenir principalmente del mundo del trabajo (11).

4.- Las razones que me han llevado a ocuparme del estudio de la crisis social en los Sucesos de Mayo se pueden resumir en tres principales: la importancia histórico-social en sí de los Sucesos, la controvertida novedad de muchos aspectos de la crisis social en los Sucesos y por fin su posible valor comparativo.

Antes de entrar en la exposición de estas razones, a título de información adicional, permítaseme una alusión personal a la historia de mi encuentro con el tema. El día 10 de mayo de 1968, a la salida de una reunión en la Sorbona, pude comprobar la gravedad que estaban tomando los incidentes universitarios en el Barrio Latino de París: la violencia de los encuentros policía-estudiantes hacía pensar en algo más que en el clásico motín o algarada estudiantil.

Pocas semanas después, el día 16 de junio de ese mismo año, se celebró en Bilbao la Tercera Asamblea Nacional de la Asociación Española de Directores y Jefes de Personal, a la que asistieron como representantes de Francia M. Daniel Perret, Jefe de Personal de Clyn-Midi y M. François Cherel, Director de Personal de la Sociedad de Petróleos de Aquitania, quienes nos proporcionaron a los asistentes españoles, noticias de primera mano sobre la incidencia del conflicto en el mundo

(11) Cfr A. CESARI, Aspetti della crisi nel diritto del lavoro, dentro del volumen La Crisi del Diritto (Milano 1974) 11-25.

laboral (12).

Al poco tiempo se me brindaba la ocasión de prologar la traducción del que, creo era en aquel momento, el único libro publicado en España sobre los Sucesos de Mayo (13), "Los Sucesos de mayo en Francia a través de cien empresas", en el que se recogían unos valiosos testimonios a través de una encuesta realizada por el "Centre National d'Information pour la Productivité des Entreprises" (CNIPE). Interesado cada vez más vivamente por el tema, durante los cursos académicos 1971-1972 y 1972-1973 desarrollé un Seminario sobre los aspectos sociales de los Sucesos, en la Cátedra de Política Social de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, de la Universidad Complutense de Madrid.

Importancia de los Sucesos. Creo que se puede afirmar que, ni siquiera los que, en algún momento y por razones de oportunidad política, pudieron atribuir los Sucesos

-
- (12) En el número 1 de los Cuadernos de Dirección de Personal que lleva como título Aspectos Políticos de la Política de Personal (Madrid 1969) aparece la referencia del Coloquio celebrado en Bilbao por M. François Chérel sobre el tema de los Sucesos y la traducción de un trabajo de P. LACROIX, Réflexions psychologiques sur les événements de Mai 1968. Point de vue d'un responsable de personnel, in: Personnel 117 (1968) 8-13.
- (13) Cfr CENTRE NATIONAL D'INFORMATION POUR LA PRODUCTIVITE DES ENTREPRISES, Les événements de mai-juin 1968 vus à travers Cent Entreprises (Paris 1968): Versión española Los sucesos de mayo en Francia a través de cien Empresas = Cuadernos de Dirección de Personal (Madrid 1970), prólogo de A. SAENZ DE MIERA, pp. 15-22.

a un complot comunista (14) dejaron de tener conciencia de su importancia y de su gravedad. El mismo General De Gaulle que, en algunas de sus manifestaciones políticas (15) intentó minimizar la trascendencia de los Sucesos relacionándolos con una grave alteración del orden público, hubo de realizar después una interpretación más afinada de la crisis, afirmando que no se podía "voir petit dans cette grande affaire" (16). Lo mismo para los que creyeron ver en los Sucesos una ocasión revolucionaria (17), como para los que pudieron pensar que se trataba de un psicodrama -"on fait une révolution sans idée; la nation française est une nation de comédiens" dice Raymond Aron citando a Proudhom (18)- o, de un mero intento de acabar con la

(14) Es conocido, en su línea, el libro del entonces Ministro del Interior R. MARCELLIN, L'Ordre Public et les groupes révolutionnaires (Paris 1969).

(15) Cfr más adelante la p. 34.

(16) Alocución del General De Gaulle del 10 de abril de 1969: cfr Le Monde (12 abril 1969). Citado también por Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise de mai-juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 504, n. 3.

(17) Así, por ejemplo, la ya citada obra del ex miembro ejecutivo de la CGT, A. BARJONET, La Révolution trahie de 1968 (Paris 1968), o la de J. THIBADEAU - Ph. SOLLERS, Mai 1968 en France (Paris 1970) señalando una cita de Lenin: "Desde 1871, ha habido una interrupción en la lucha revolucionaria del proletariado francés. Ahora bien, esta interrupción por larga que sea no excluye en absoluto que en la revolución proletaria del futuro, Francia se afirme como el país clásico de la lucha de clases, llevada resueltamente hasta la decisión completa".

(18) R. ARON, La révolution introuvable (Paris 1968) 31-33; 38. Citado por Ph. BENETON - J. TOUCHARD, o.c., 516.

V República (19), los Sucesos significaron un acontecimiento de importancia capital que había sacado a la luz unos problemas que "era preciso tratar en su centro y no en su periferia" (20).

Controversia sobre la novedad de la crisis social. El hecho de que en una sociedad moderna, industrializada, y de una salud económica y social moderadamente buena como la francesa, se desarrollara un conflicto social de la envergadura y de las características del que se produjo en Mayo del 68 (21) justificaba, a mi parecer, un estudio más a fondo del fenómeno, de sus causas y de sus consecuencias. Algunos habían opinado que el movimiento de mayo era "una forma nueva de la lucha de clases" (22), tanto por las motivaciones del conflicto, no directamente económicas, como por los actores que intervinieron, de los que se pudo decir que "su novedad era asombrosa" (23).

-
- (19) Así G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 23: "Es evidente que Mayo de 1968 sobrepasa en importancia, y con mucho, a la agitación de algunos cientos de estudiantes de sociología o de algunos grupúsculos revolucionarios. Por otra parte me causa satisfacción haber reconocido y afirmado públicamente, después del 14 de mayo, la profundidad de esta crisis de conciencia y de civilización, incluso si los actores han sido a menudo insignificantes y las manifestaciones poco atrayentes".
- (20) Cfr V. GISCARD D'ESTAING en su prólogo a la obra de A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des réformes? (Paris 1968).
- (21) "La sangre y la miseria no fueron sus fuerzas directoras": V. GISCARD D'ESTAING, in: IBIDEM.
- (22) A. TOURAINE, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968) 14.
- (23) IBIDEM, 14.

Para otros, entre ellos para la potente "Confédération Générale du Travail" (CGT), los Sucesos planteaban un conflicto social tradicional, de mayor envergadura que otros, si se quiere, pero similar a ellos en cuanto a las causas que lo determinaron, las aspiraciones que reflejaban y el tratamiento que requerían (24). Quizás entre ambos polos, pudiéramos encontrar una síntesis entre dependencia del pasado y premonición del porvenir, que nos aclarara la verdadera novedad de los Sucesos; quizás se pudieran descubrir aspectos que nos relacionarían inevitablemente con el pasado y el presente de la cuestión social, junto a otros que pudieran proyectar alguna luz sobre la cuestión social del futuro. De hecho, los Sucesos de Mayo han servido tanto en Francia, como fuera de Francia, de punto de referencia para el estudio de los cambios que parecen vislumbrarse en el campo social.

Valor comparativo. Aparecía, por fin, una tercera razón. Me parecía que "lo ocurrido en Francia en Mayo y Junio de 1968 presentaba un interés que sobrepasaba con mucho las fronteras del país galo, tanto por lo que se refería a lo que allí pasó como a las soluciones que después se adoptaron" (25). Actualmente no le pueden ser ajenos a un país, ni en lo político ni en lo social ni en lo económico los problemas planteados en otros: "Han pasado los tiempos en los que las naciones resolvían sus problemas como si se tratara de asuntos puramente internos", afirmaba Hendrick Brugmans, Rector del

(24) Cfr la Primera Parte, capítulo segundo, pp. 86-101.

(25) A. SAENZ DE MIERA, prólogo de la obra del CNIPE, Los sucesos de mayo en Francia a través de cien Empresas (Madrid 1970) 15.

"Collège d'Europe", en la introducción a un trabajo colectivo sobre los problemas sociales en Europa (26) y, refiriéndose precisamente a la trascendencia internacional de los Sucesos, continuaba: "Incluso si un movimiento revolucionario estalla en un determinado país, como ocurrió en Mayo del 68, la Comisión Europea y el Consejo de Ministros Europeo deben inevitablemente ocuparse de las consecuencias y las repercusiones que puedan tener más allá del país en cuestión" (27). Si pensamos en nuestro país, en relación con Francia, tal necesidad se hace aún más imperiosa por las evidentes razones de vecindad, similitudes en caracteres y psicología y, cada vez más, en el nivel y en las formas de vida (28).

Se podía considerar que, en algunos aspectos, como, por ejemplo, los problemas de los Cuadros (29) y de los

(26) Les conflits sociaux en Europe, sous la direction de G. SPITAEELS (Bruges 1971) 6.

(27) IBIDEM, 6.

(28) No se trata de seguir la poco conocida y, por lo menos temeraria afirmación de J.-J. Servan Schreiber cuando a una pregunta de la revista Life sobre las posibilidades de que la crisis de mayo pudiera propagarse a otros países contestó: "No solamente puede sino que se propagará. Ello va a suceder, sin duda, en España y probablemente en Alemania donde las estructuras se endurecen al formar los dos principales partidos una coalición gubernamental y no existir un diálogo real": J.-J. SERVAN SCHREIBER, Le Réveil de la France (Paris 1968) 116.

(29) "Existe en España una auténtica anarquía en la calificación y por tanto en la valoración de los mandos superiores (...). Los hombres que dirigen las empresas no tienen ocasión muchas veces de expresar su disconformidad por la cualificación o retribución que les ha sido asignada. Pero esto no significa que su protesta no exista en su interior. Cuando sucede así tarde o temprano, los efectos

jóvenes obreros de formación técnica avanzada (30) se empezaban a presentar en la actual situación española elementos nuevos que exigían enfoques originales, para los que no podía ser inútil una reflexión sobre lo ocurrido en Francia en Mayo del 68.

5.- Para acercarme al estudio de los Sucesos, disponía, principalmente, de una abundante bibliografía en lengua francesa. Numerosos sociólogos, historiadores, líderes obreros y políticos han trabajado sobre la enorme cantera de datos y situaciones que proporcionaron los Sucesos: "Mayo del 68 presentaba por fin a la sociología un movimiento social auténtico, sobre el cual se podía ejercer un análisis perspicaz con menos riesgo de deformación perceptiva, ya que, antes de cualquier reconstrucción, el dato estaba lleno de testimonios vividos" (31). Aunque la bibliografía sobre el movimiento

./.. aparecerán, repercutiendo -debemos tenerlo presente- no sobre las personas afectadas sino en toda la empresa": T. RODRIGUEZ SAHAGUN, De la confrontación a la participación (Madrid 1969) 89-91.

(30) "Los jóvenes obreros vienen sin duda mejor formados. La Ley de Formación Profesional del 55, absolutamente superada por las circunstancias actuales, supuso, en aquellos momentos, un avance notable en materia de formación. Las escuelas de Formación Profesional, Oficiales, Sindicales y de la Iglesia, junto con las Universidades Laborales y las actividades en este campo de las empresas han formado a muchas y muy numerosas promociones de jóvenes obreros que hoy están ya trabajando en las empresas y muchos de los cuales han llegado a puestos de mando medio e incluso a categorías técnicas": A. SAENZ DE MIERA, prólogo a la obra del CNIPE, Los sucesos de mayo en Francia a través de cien Empresas (Madrid 1970) 19.

(31) Así en la introducción a la obra conjunta de P. DUBOIS - R. DULONG - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai (Paris 1971) 1.

obrero fuese más reducida que la del movimiento estudiantil (32) no era despreciable, ni por su número ni por el rigor de algunos de los trabajos, el movimiento de reflexión suscitado sobre los aspectos sociales de la crisis. Algunos testimonios personales aparecidos recientemente (33) han venido a completar la información con datos de interés.

Sin embargo, a la altura en que comenzaba la realización de este trabajo, verano de 1972, hubiera resultado cuando menos insuficiente circunscribir el análisis de la Crisis Social en los Sucesos a los hechos acaecidos en el período mayo-junio del 68 -al que se refería casi en su totalidad la bibliografía existente- teniendo en cuenta que las consecuencias sociales producidas por el conflicto estaban ya desarrollándose ante nuestros ojos (34). Aún cuando se pudiera pensar, y tengo

(32) J. M. LEUWERS, Un Peuple se dresse. Luites ouvrières Mai 1968 (Paris 1969) 7, comienza su obra con estas palabras: "La revolución de Mayo se ha hecho contra la sociedad de consumo, pero ésta se ha tomado la revancha, ha digerido la revolución y ha hecho de ella un artículo de librería muy rentable..., aunque la casi totalidad de las obras se hayan dedicado a la revuelta estudiantil".

En el mismo sentido se expresa M. DE CERTAU, La Prise de Parole. Pour une nouvelle culture (Paris 1968) 138: "El dossier obrero sigue siendo limitado", citado al inicio de la misma obra de J. M. LEUWERS, o.c., 7, n. 1.

(33) Me refiero principalmente al libro del Secretario General de la CGT. G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972), y a la obra de G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974), cuyo primer capítulo se dedica precisamente al tema Réflexions sur les événements de Mai, pp. 19-39.

(34) Las consecuencias sociales de los Sucesos han ido apareciendo más o menos explícitamente en las sucesivas elecciones legislativas y presidenciales hasta la ascensión a la Presidencia de Giscard d'Estaing en 1974.

que anticipar que en gran parte coincidía con ello, que una conmoción como la de Mayo del 68 prefiguraba más el porvenir lejano que definía el mañana inmediato (35), no es lógico desaprovechar las experiencias de ese mañana inmediato, que ya se ha producido, antes de adentrarse en un análisis prospectivo de los hechos.

Para el estudio de las consecuencias sociales inmediatas de la crisis pude utilizar las siguientes fuentes:

- Análisis de revistas especializadas, particularmente sindicales y empresariales (36); informaciones oficiales en los Documentos del Gobierno y artículos y notas informativas de periódicos diarios (37). Para ello fue de gran utilidad mi estancia en la biblioteca del "Laboratorio de Sociología del Trabajo y de Relaciones Profesionales" del "Conservatoire National des Arts et Métiers" de París, junto con el asesoramiento y la ayuda constantes de su Director Jean

(35) Cfr A. TOURAIN, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968).

(36) De sindicatos especialmente:

- . Cadres et Professions. Organos de la UCIC-CFDT
- . F.O. Revista de "Force Ouvrière"
- . Options. Revista mensual de la UGICT-CGT
- . Le Peuple. Revista de la CGT
- . Syndicalisme. Revista de la CFDT

Revistas empresariales:

- . Dirigeant. Organos del CJD
- . Patronat. Organos del CNPF
- . Documentos de la Asociación "Entreprise et Progrès".

(37) Especialmente Le Figaro y L'Humanité.

Daniel Reynaud (38). En el Servicio de Documentación de la "Fondation Nationale des Sciences Politiques" pude encontrar una bibliografía de tipo general y muy completa en relación tanto con el estudio de la crisis como de sus consecuencias.

- Entrevistas celebradas con representantes
sindicales (39) y empresariales (40), de la Administración (41)

-
- (38) Además de Director del Laboratorio de Sociología del Trabajo y de Relaciones Profesionales del "Conservatoire National des Arts et Metiers, Jean Daniel Reynaud es catedrático de Sociología en el Instituto de Estudios Políticos, autor de numerosas obras, algunas de las cuales aparecen con frecuencia en este trabajo y fue uno de los cuatro "Sages" nombrados por el Gobierno para elaborar el informe sobre la mensualización: cfr mi primer capítulo de la segunda parte.
- (39) M. Gustin, Responsable CGT en "Electricité de France".
M. Jacques Boutet. Secretario de la "Federation Gaz-Electricité" - CFDT.
M. Laichour. Responsable CGT en la "Fédération Nationale d'Achats".
M. Laurent. Responsable CGT en "Bazar Hôtel de Ville".
M. Ousal. Responsable Sindicato CGC "Compagnie Bancaire".
M. Roger Faist. Secretario General de la "Union des Cadres" de la CFDT.
- (40) M. Ardilouze. Secretario General de CFPC. 24-26 Rue Hamelin.
M. Barthod. CEGOS de París.
M. Castagnou. Secretario General del CJD.
M. Lerhault. Directivo de la Cámara de Comercio de París.
M. Neidinger. Director Social del CNPF.
- (41) M. Jean-Michel Belorgey. Adjunto de M. Jacques Delors.
M. R. Vazier. Director General de Formación Permanente del Ministerio de Educación.
M. Jean-Marie Thiveaud. Director del CEREP.

y otros Directivos (42) en relación con los Sucesos y sus consecuencias.

- Participación en una encuesta (43), dirigida por Gérard Adam, profesor de Sociología del "Institut de Sciences Politiques" de París y llevada a cabo por los investigadores MM. Dupuy, del "Centre de Recherches et sciences Sociales du Travail", y Martin, de la "Université de Paris Sud" sobre "La Pratique Syndicale des Institutions de Representations", cuyos resultados no han sido aún publicados, pero que me proporcionaron datos de interés sobre la actual situación social en algunas empresas francesas en relación con las consecuencias prácticas de los Sucesos y que he utilizado ampliamente en el capítulo quinto de la Segunda Parte, correspondiente a los efectos de los Sucesos sobre los comportamientos sociales.

6.- El trabajo ha sido dividido en tres partes fundamentales, precedidas de una introducción general. Esta última está formada por este acotamiento del tema de estudio, por una cronología general de los Sucesos -que no tiene otra finalidad que la de dar una visión ordenada de la dinámica de los hechos y facilitar la localización de los momentos más importantes de la crisis- y por un estudio no pormenorizado de la crisis universitaria y de la crisis política, que intenta situar en el contexto adecuado, la crisis social, objeto

(42) M. Robert Bosquet. Director de "Entreprise et Personnel".
M. François Cherel. Director de Personal de la Empresa de Petróleos de Aquitania.
M. Balme Gisvry. Director de Formación de Cuadros EDF.
M. Pierre Jaffry. Director de Formación de Cuadros EDF.
M. Daniel Perret. Director Social de la Asociación "Entreprise et Progrès".

(43) Cfr capítulo quinto de la Segunda Parte, pp. 580-584.

principal del análisis.

La Primera Parte está dedicada al estudio de la crisis social, propiamente dicha, desde sus comienzos, a primeros de mayo de 1968, hasta su paulatina terminación en el mes de junio con el punto final de la firma de los Acuerdos profesionales. En la Segunda Parte se analizan los influjos inmediatos de la crisis en un período que podemos situar, sin demasiada precisión, entre junio de 1969, momento en el que se produjo la victoria de G. Pompidou en las elecciones presidenciales, y marzo de 1973, fecha en la que se celebraron las elecciones legislativas. En la Tercera Parte, por fin, se aborda el problema de las interpretaciones generales de los Sucesos y, especialmente, el de la interpretación de la crisis social para llegar después a las conclusiones del trabajo.

Debo justificar, finalmente, las proporciones, quizás excesivas, que el trabajo ha adquirido y que han venido impuestas por lo que se refiere a la Primera Parte por la necesidad de cubrir una laguna en la bibliografía española sobre el tema; y, en cuanto a la Segunda y Tercera Partes, por la amplitud del campo abarcado y la complejidad de sus implicaciones temáticas.

B - CRONOLOGIA GENERAL DE LOS SUCESOS DE MAYO-JUNIO

DE 1968 EN FRANCIA

Los Sucesos que se produjeron en Francia en los meses de mayo-junio de 1968 comenzaron siendo estrictamente universitarios, se transformaron en sociales a partir del 13 de mayo y tomaron un carácter marcadamente político del 27 al 30 de dicho mes. A partir del 30 volvieron a tener un contenido fundamentalmente social que prevalecería hasta su finalización a mediados de junio.

El análisis cronológico, que se realiza a continuación, permitirá obtener una visión de conjunto de los Sucesos que no excluye un análisis posterior más detallado de aquellos aspectos que, desde el punto de vista social, ofrezcan un interés especial. El esquema cronológico seguido está basado, fundamentalmente, en el adoptado por las revistas Syndicalisme (44) y Esprit (45) y en la obra de carácter

(44) Syndicalisme 1266A (Novembre 1969).

(45) Esprit 6-7 (Juin-Juillet 1968).

histórico de Adrien Dansette (46). La "Documentation Française" (47) ha publicado una cronología de los Sucesos que abarca desde el 1º de mayo hasta el 30 de junio de 1968 y comprende los acontecimientos que se desarrollaron tanto en París como en provincias. En cada fecha se distinguen generalmente los aspectos universitarios, políticos y sindicales. En este documento se encuentra la cronología más detallada y objetiva de los Sucesos y su uso presenta, en ocasiones, un valor insustituible. Sin embargo, dado su carácter excesivamente prolijo para nuestro intento, sólo ha sido seguida aquí en sus descripciones generales.

1. Fase universitaria (del 1 al 13 de mayo)

El 22 de marzo de 1968 cincuenta estudiantes de la Facultad de Nanterre ("Faculté des Lettres et des Sciences Humaines"), cuyo animador era Daniel Cohn-Bendit estudiante de Sociología de origen alemán, deciden ocupar el edificio de la Administración. Nace así el Movimiento del 22

(46) Cfr A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971).

(47) Cfr LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, Chronologie des événements de mai-juin 1968, in: Notes et Etudes Documentaires 3722-3723 (1970).

de marzo (48). En abril la agitación aumenta y el 2 de mayo se proyecta una manifestación anti-imperialista que es obstaculizada por las fuerzas del orden público. Se decide someter al consejo disciplinario de la Universidad a ocho estudiantes entre los que se encuentra Cohn-Bendit. El Decano ordena cerrar la Facultad de Nanterre.

VIERNES, 3 DE MAYO

M. Roche, Rector de la Academia de París, ordena a la policía desalojar el patio de la Sorbona ocupado principalmente por alumnos de Nanterre. A pesar de las órdenes recibidas, la policía no puede evitar encuentros muy violentos con los estudiantes durante 6 horas. Hay detenciones y el Rector Roche decide la clausura de la Sorbona.

(48) El Movimiento 22 de marzo está constituido tan sólo por la voluntad revolucionaria común de sus miembros. No posee ni domicilio social, ni dirección, ni secretariado. Su doctrina es el marxismo y su estructura la acción. Los comunistas ortodoxos quedan excluidos del movimiento. Es muy conocida la primera provocación de Cohn-Bendit al Ministro de la Juventud, François Missoffe, durante su visita a Nanterre el 8 de enero de 1968 para inaugurar la piscina de la Universidad. De las distintas versiones que existen de la conversación, recogemos la de Adrien Dansette, que, si no es la más pintoresca, sí parece la más veraz:

- Monsieur le Ministre, j'ai lu votre "livre blanc" sur la jeunesse. Il doit avoir trois cents pages et vous n'evocuez même pas le problème sexuel chez les jeunes.
- Je m'occupe de favoriser les sports. Les jeunes étudiants gagnent beaucoup à faire du sport.
- Il y a les problèmes sexuels.
- Si vous avez des problèmes sexuels, vous pouvez toujours plonger dans la piscine.

LUNES, 6 DE MAYO

Se celebra en la Sorbona el consejo disciplinario de la Universidad contra los ocho estudiantes de Nanterre. El Sindicato Nacional de Enseñanza Superior (SNE-Sup) animado por Alain Geismar y la Unión Nacional de Estudiantes Franceses (UNEF) dirigida por Jacques Sauvageot responden con una orden de huelga. La entrada en la escena de la UNEF facilita a las centrales obreras el posible diálogo con un interlocutor sindical. La UNEF lanza una llamada para la unión de "todos los estudiantes y todos los trabajadores" (49).

En la tarde y la noche del 6 de mayo se producen manifestaciones violentas en el barrio latino (422 detenciones y cerca de 600 heridos) (50).

././ -Voilà le genre de réponse qu'on peut obtenir en régime nazi.

Así en A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 66-67.

Esta conversación y los incidentes que siguieron convertirían a Cohn-Bendit en una especie de héroe para la juventud anarquista.

(49) LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, Chronologie des événements de mai-juin 1968, in: Notes et Études Documentaires 3722-3723 (1970) 4.

(50) El Ministro de Educación Nacional, M. Peyrefitte, hace unas declaraciones por radio y televisión. Explica que la intervención de la policía en la noche del 3 al 4 tenía por objeto proteger a la gran mayoría de los 150.000 estudiantes parisinos contra un "puñado de agitadores". Insiste sobre las realizaciones de la V República en la enseñanza superior y lanza una invitación al diálogo. Antes De Gaulle, al recibir al nuevo Consejo

././

MARTES, 7 DE MAYO

Continúan las manifestaciones de estudiantes (30.000 a 40.000 manifestantes) enarbolando banderas rojas y negras y se producen nuevos encuentros con la policía. La UNEF pone tres condiciones para el diálogo: retirada de las fuerzas de orden público del barrio latino, liberación y amnistía de los estudiantes y reapertura de las facultades cerradas.

Hasta este momento ni los sindicatos, con excepción tal vez de la "Confédération Française Démocratique du Travail" (CFDT), prestan demasiada atención al movimiento estudiantil, ni éste -especialmente el ala izquierda del Movimiento 22 de marzo- parece querer mezclar a los sindicatos en sus planteamientos, pues incluso el 6 de mayo se había producido una manifestación contra la "Confédération Générale du Travail" (CGT).

La actitud sindical, cuando se expresa, y los partidos de oposición se muestran solidarios de las condiciones impuestas por los estudiantes.

./.. de la Asamblea Nacional había declarado: "No es posible dejar que se instalen en el interior de la Universidad a los que se oponen a la Universidad. No es posible tolerar las violencias en la calle, lo cual nunca ha sido forma de instaurar el diálogo": IBIDEM, 5.

MIERCOLES, 8 DE MAYO

Respondiendo a las pretenciones de la UNEF del día anterior, el Gobierno no parece dispuesto a transigir. El Ministro Preyreffitte declara en la Asamblea Nacional que las Facultades podrán abrir lo antes posible, pero no acepta las otras dos condiciones.

El movimiento estudiantil se recrudece contando con la solidaridad de las izquierdas (telegrama de cinco premios Nobel: Jacob, Kastler, Wolff, Mauriac y Monod, solicitando a De Gaulle la amnistía y reapertura de las Facultades). En la asamblea que se celebra en la Facultad de Ciencias intervienen, por primera vez, los representantes sindicales obreros.

JUEVES, 9 DE MAYO

Se produce la primera reunión, por iniciativa de la UNEF, entre ésta y los sindicatos CGT y CFDT, conducidos por Séguy y Descamps respectivamente. En la entrevista se trata de las condiciones de una acción sindical común.

Los estudiantes continúan sus manifestaciones mientras que el Gobierno decide mantener cerrada la Sorbona y abrir Nanterre.

VIERNES, 10 DE MAYO

Los sindicatos CGT, CFDT y UNEF, después de mantener unas conversaciones largas y delicadas, deciden

organizar manifestaciones comunes en toda Francia para el 14 de mayo. Al mismo tiempo denuncian, en un comunicado común, la represión policial. La "Confédération Force Ouvrière" (FO) anuncia que no participará en las manifestaciones del 14 de mayo al lado de la CGT "severamente juzgada por la mayoría de los estudiantes" (51).

Por primera vez, y obedeciendo las consignas de la UNEF para la ocupación del barrio latino, se comienzan a levantar barricadas. La policía inicia el asalto contra las barricadas a las 2 de la madrugada, no cesando las luchas hasta las 6 de la mañana. El clima empieza a ser de gran violencia.

Monseñor Marty, Arzobispo de París, pide a través de un mensaje por Radio-Luxemburgo, que se restablezca la calma.

SABADO, 11 DE MAYO

Desde el punto de vista social, la gravedad de los sucesos ocurridos durante la noche precedente lleva a una intervención a fondo de las centrales sindicales obreras. Reunidos en la "Bourse du Travail" los dirigentes de la "Confédération Française Démocratique du Travail" (CFDT), la "Confédération Général du Travail" (CGT) y la "Fédération de l'Education Nationale" (FEN), en presencia de delegados de la "Union Nationale des Etudiants de France" (UNEF) y

(51) LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, o.c., 11.

del "Syndicat National de l'Enseignement Supérieur" (SNE-Sup), deciden lanzar una orden de huelga para el día 13 de mayo, al mismo tiempo que se adelanta para esa fecha la manifestación proyectada para el 14 de mayo.

Los sindicatos "Force Ouvrier" (FO) y "Confédération Générale de Cadres" (CGC) se solidarizan con la orden de huelga, pero deciden no unirse a la manifestación.

La UNEF, la CGT y la CFDT se reúnen para organizar esta manifestación. Las exigencias de la UNEF sobre la organización y desarrollo de la manifestación producen los primeros desacuerdos importantes entre la UNEF y la CGT. Se decide por fin que han de ser los sindicatos quienes mantengan el orden en la manifestación, misión que sería llevada a cabo fundamentalmente por la CGT, y que se podrán repartir periódicos de todas las organizaciones participantes.

El Primer Ministro Pompidou, que acaba de llegar de su viaje a Afganistán, pronuncia por radio televisión un discurso de tono conciliador (52).

(52) Anuncia en su discurso que se abrirá la Sorbona el día 13 y señala que, a partir de dicha fecha, la "Cour d'Appel", de acuerdo con la Ley, podrá decidir sobre las peticiones de libertad presentadas por los estudiantes condenados. "Estas decisiones están inspiradas en una profunda simpatía por los estudiantes y en la confianza de su buen sentido". Al mismo tiempo pide a las organizaciones representativas de los estudiantes que rechacen las provocaciones "de algunos agitadores profesionales": Cfr LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, o.c., 13.

LUNES, 13 DE MAYO

Se celebra en París la gran manifestación anunciada en la que participan un millón de personas, según las cifras sindicales, y ciento setenta mil personas, según la prefectura de policía. Asisten personalidades de la izquierda como Mitterrand, Guy Mollet y Mendès-France. Durante la manifestación se vuelven a producir ciertas situaciones de tensión entre los estudiantes y la CGT.

Esa misma noche los estudiantes ocupan la Sorbona que había sido abandonada por las fuerzas de policía. Se organiza la administración de la Universidad por los propios estudiantes y comienzan los debates sobre la revolución cultural y universitaria.

La huelga general decretada tiene tan sólo un éxito relativo, pues según el testimonio de las empresas fue seguida muy desigualmente; pero lejos de toda duda, hay que afirmar que, en cualquier caso, la huelga significó y marcó la entrada del movimiento en una fase netamente social (53).

(53) Se mantiene el 50% del servicio de los transportes de París, ocurriendo lo mismo en las grandes líneas de la Société Nationale des Chemins de Fer Française (SNCF). En la Industria la huelga adquiere proporciones muy diversas, desde el 100% en las fábricas Rhodiaceta de Lyon a un 10% en la fábrica Renault de Flins y 5% en Michelin de Clermont-Ferrand: cfr IBIDEM, 16.

2. Movimiento social (del 13 al 27 de mayo)

En el movimiento social se pueden considerar dos partes: la primera del 13 al 25 de mayo con aumento constante de la agitación social, y la segunda del 25 al 27 de mayo en que, sin cesar el desorden social, comienzan las negociaciones de la "Rue de Grenelle", las cuales significan un intento de compromiso.

MARTES, 14 DE MAYO

El Presidente De Gaulle sale en viaje oficial para Rumanía, habiendo realizado previamente la delegación de poderes en el Primer ministro Georges Pompidou, quien pronuncia en la Asamblea un discurso proponiendo medidas conciliadoras (54). En la empresa "sud-Aviation" de Nantes se declara un huelga con ocupación de la fábrica y secuestro

(54) Anuncia la presentación de un proyecto de Ley de amnistía y esboza un análisis de la crisis en los programas y en los métodos de enseñanza universitaria, inadaptados a la sociedad moderna y relacionados con una verdadera "crisis de la sociedad moderna, materialista y, ante los ojos de los estudiantes, sin alma". Para hacer frente a estos problemas lanza un llamamiento a la colaboración de estudiantes y profesores, se pronuncia por la autonomía de las Universidades y la participación de los estudiantes en su gestión anunciando la creación de un "Comité de reflexión" que reunirá a todas las categorías interesadas en la reforma de la Universidad: cfr IBIDEM, 17; G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 23-26.

del Director, seguida de otra el día 15 en la fábrica "Renault" de Cléon en Normandía y de otras el 16 en diversas fábricas "Renault" en Flins, Boulogne-Billancourt, Mans y Sondouville. Se trata, en general, de huelgas salvajes ajenas a la intervención de las grandes centrales sindicales.

VIERNES, 17 DE MAYO

Se inicia la huelga generalizada ordenada ya por los dirigentes sindicales ante el hecho de que la base se estaba dejando conducir a las huelgas salvajes. Se llega a una paralización casi total de los transportes. La SNCF acata la orden de huelga ilimitada en todo el territorio nacional. Se multiplica la ocupación de locales por los huelguistas en las sociedades de construcción aeronáutica, en la "Régie Renault", en la "Savien", etc.

SABADO, 18 DE MAYO

Vuelve De Gaulle de Bucarest, anticipando su llegada un día sobre el plan previsto.

DOMINGO, 19 DE MAYO

Se confirman las huelgas en el sector nacionalizado: ferrocarriles y transportes de París. Comienza a faltar la gasolina y hay amenaza de huelga en el "Office de Radio et Télévision Françaises" (ORTF).

Pompidou expresa en la televisión la decisión

del Gobierno de mantener el orden, repitiendo las palabras de De Gaulle: "La réforme, oui; la chienlit, non!" (55).

La izquierda comienza a moverse y se solicita un cambio de Gobierno (56).

LUNES y MARTES, 20 y 21 DE MAYO

Continúa la generalización del movimiento de huelga quedando todavía a salvo algunos sectores de la Administración Pública y una parte de la siderurgia de la Lorena.

Se produce el primer comunicado del "Conseil National du Patronat Français" (CNPF).

La CGT y la CFDT inician conversaciones para llegar a una plataforma común de reivindicaciones, tarea difícil por la distinta actitud que estaban tomando ambas centrales ante los acontecimientos, especialmente respecto a su carácter revolucionario y en el propio tema de las reivindicaciones.

(55) Cfr LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, o.c., 27.

(56) Declaración de Pierre Mèndes-France: "al rechazar constantemente desde hace diez años toda discusión... al reservarse el monopolio de todas las decisiones, el poder ha creado una situación revolucionaria. No puede ahora ya ni recurrir a la fuerza sin desatar un proceso trágico ni entablar un diálogo útil con las masas que se levantan contra su política". Declaración de Mitterrand en Niort: "Francia tiene una inmensa necesidad de oxígeno democrático": IBIDEM, 27.

MIERCOLES, 22 DE MAYO

La huelga se consolida hasta llegar a afectar, según los datos sindicales, a ocho o nueve millones de trabajadores.

La moción de Censura al Gobierno que se había presentado en la Asamblea Nacional es rechazada. Pompidou declara que "sacará las consecuencias debidas de los hechos" y que está dispuesto a emprender negociaciones con los Sindicatos (57). La CGT y la CFDT publican una declaración conjunta en la que se muestran partidarios de establecer verdaderas negociaciones "sobre las auténticas reivindicaciones de los trabajadores". La CFDT califica dicho acuerdo de precario en lo que se refiere a las bases de la negociación (58).

JUEVES, 23 DE MAYO

La paralización en el país es casi total en este día en el que se celebra la fiesta de la Ascensión.

(57) "Estoy preparado para convocarlos. Se trata para el Gobierno de obtener de todas las organizaciones sindicales indicaciones precisas y completas sobre lo que buscan. Si lo que quieren es obtener la satisfacción de un cierto número de reivindicaciones, todas ellas podrán ser examinadas y discutidas. Pero si lo que pretenden es otra cosa, si las huelgas son políticas, todo es diferente: no es tarea de las organizaciones sindicales sustituir al pueblo soberano": IBIDEM, 33.

(58) Cfr IBIDEM, 33-34.

Se celebra un Consejo de Ministros en el que los miembros del Gobierno reciben información sobre las líneas generales del discurso que el Jefe del Estado pronunciará el día 25.

Durante la noche se producen nuevos altercados en el barrio latino con levantamiento de barricadas e intervención de la policía.

VIERNES, 24 DE MAYO

Ocurren dos acontecimientos importantes:

- Discurso televisado del Presidente de la República que produce una general decepción. Los sindicatos reaccionan violentamente en contra, especialmente en lo que se refiere al referéndum propuesto (59).
- Confirmación oficial a los sindicatos de la apertura de negociaciones, al día siguiente, entre el Gobierno, los

(59) "He decidido someter al sufragio de la nación un proyecto de Ley por el que solicito que se dé al Estado y, en primer lugar a su Jefe, un mandato para la renovación..." "En el caso de que vuestra respuesta sea un 'no', podéis estar seguros de que no continuaré por más tiempo en mi puesto. Si me expresáis vuestra confianza con un 'sí' masivo, contando con los poderes públicos y contando, como espero, con el concurso de cuantos quieren servir al interés común, allí donde haga falta yo acometeré la misión de cambiar las estructuras estrechas y caducas y emprenderé la tarea de abrir más ampliamente el camino de la nueva savia de Francia": IBIDEM, 39.

sindicatos obreros y las organizaciones patronales, en el Ministerio de Asuntos Sociales y en presencia del Primer ministro (60).

La CGT organiza en París cuatro manifestaciones que se desarrollan en calma. Los estudiantes, por su parte, celebran una manifestación en favor de Cohn-Bendit, que termina en violentos encuentros con la policía.

SABADO, 25 DE MAYO

Comienzan las negociaciones con los sindicatos en el Ministerio de Asuntos Sociales, "calle de Grenelle" (61), presididas por M. Pompidou y en las que participan los representantes de las organizaciones sindicales (CGT, CFDT, FO, CFTC, FEN y CGC), patronales (CNPF, PME), de los agricultores (FNSEA) a título de observadores y del Gobierno (Jeanneney, Chirac, Balladur) (62).

(60) "El Gobierno desea que al término de esta reunión se llegue a un acuerdo sobre las condiciones en las que se podrán proseguir sin más tardanza, las discusiones concernientes a los diversos sectores de actividad interesados": IBIDEM, 40.

(61) De ahora en adelante con el término "Grenelle" nos referiremos siempre a estas negociaciones o conversaciones de la "Rue de Grenelle".

(62) Cfr LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, o.c., 42.

Para las abreviaturas aún no conocidas remitimos siempre al lector a las pp. 866-869.

DOMINGO, 26 DE MAYO

Prosiguen las "conversaciones de Grenelle" que finalizarán en la madrugada del día 27.

La UNEF convoca a una manifestación para el día 27. La CGT considera dicha manifestación como una provocación y decide no participar. La CFDT, sin embargo, anuncia su participación.

3. Crisis política (del 27 al 30 de mayo)

LUNES, 27 DE MAYO

A las 7'15 de la mañana terminan las "negociaciones de Grenelle" y se redacta el memorándum con los puntos de Acuerdo. Inmediatamente después se producen las declaraciones de los participantes en las negociaciones (63). Los 6.000 trabajadores de la fábrica "Renault de Billancourt" rechazan el protocolo de acuerdo y votan, a mano alzada, la continuación de la huelga, en presencia de Séguy y Franchon (CGT) y Jeanson (CFDT).

(63) El Primer Ministro Pompidou declaró: "Hemos llegado a un conjunto de conclusiones positivas y de las que se puede decir que constituyen un acuerdo... Estimo que hemos llegado a un resultado de gran importancia que debe permitir la vuelta al trabajo en condiciones tan rápidas como lo permita la técnica": IBIDEM, 47.

Se celebra la manifestación organizada por la UNEF a la que se adhieren: SNE-Sup, CFDT, FEN, PSU y algunos Sindicatos pertenecientes a FO. Otras organizaciones hacen pública su disconformidad con la manifestación especialmente el PCF, La CGT, la CFTC, el FNEF y el Movimiento 22 de marzo.

Los manifestantes se reúnen en el Estadio Charlety, pronunciándose discursos revolucionarios y diatribas contra la CGT. Entre los asistentes se encuentran Pierre Mèndes-France que se niega a tomar la palabra y M. Rocard. Este acto es considerado como la primera manifestación de una nueva extrema izquierda.

La CGT por su parte convoca reuniones para sus afiliados en doce puntos de París.

MARTES, 28 DE MAYO

Pompidou acepta la dimisión del Ministro de Educación Nacional, M. Peyreffitte.

Mitterrand pronuncia una conferencia de prensa en la que propone a la izquierda un programa de acción y anuncia su candidatura a la presidencia de la República (64).

(64) "Para los momentos inmediatos quiero contribuir al gran debate que ocupa a los franceses con las reflexiones siguientes:

1º Por supuesto los republicanos dirán: "no" al referéndum plebiscito.

2º La retirada del General De Gaulle después del

./.

El PCF, reticente ante las sugerencias de Mitterrand, responde con la consigna de "Frente Popular" y reclama la presencia activa del Partido Comunista en el caso de que se constituyera un nuevo Gobierno (65). La CGT convoca una gran manifestación en todo el país para el día 29 de mayo con el fin de obtener las reivindicaciones de los trabajadores y el cambio político.

Continúan las huelgas, aún cuando se firma un acuerdo sobre salario en Charbonnages, y se comienzan las negociaciones en el sector público.

MIERCOLES, 29 DE MAYO

No se celebra el Consejo de Ministros convocado en el Elíseo por ausencia del General De Gaulle.

./.. referéndum, si no se produce antes, provocará naturalmente la desaparición del Primer ministro y de su Gobierno.

"En esta hipótesis propongo que un Gobierno provisional de gestión sea constituido inmediatamente. Dicho Gobierno no comprenderá diez personas elegidas "sans exclusive et sans dosage". Tendría por misión "poner en marcha el Estado haciéndose interlocutor de las numerosas Asambleas de trabajadores y estudiantes" así como "responder a las justas reivindicaciones de los diversos grupos socio-profesionales" y "organizar las condiciones prácticas de la elección presidencial". Si fuera preciso él mismo se mostraba dispuesto a asumir la responsabilidad de formar dicho Gobierno provisional aunque otros -pensaba en Mèndes-France- también podrían, legítimamente, pretender hacerlo: cfr IBIDEM, 50.

(65) "No puede haber en Francia política de izquierda ni progreso social sin la presencia activa de los comunistas

./..

Se dice que el General se ha retirado a descansar a Colombey-les-deux-Eglises, si bien posteriormente se informa de un viaje presidencial con destino desconocido (66). Desde estos momentos hasta el discurso del 30 de mayo se habla de una "vacance du pouvoir", con rumores de dimisión de De Gaulle y un cierto desorden en la Mayoría, que empieza a reaccionar convocando la manifestación del 30 y publicando un manifiesto de apoyo al General De Gaulle y al Primer ministro.

Pierre Mèndes-France declara que no rechazará las responsabilidades que pudieran serle confiadas por una "gauche réunie" (67). Los comunistas no se muestran favorables

./ y, con mayor razón, no se puede tomar en serio pretender ir hacia el socialismo sin los comunistas, aún menos si se hace anticomunismo como en el Estado Charlety..." Citado por LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, o.c., 51.

(66) La "Agence France-Presse" (AFP) publica un despacho en el que se señala especialmente que "algunos indicios llevan a pensar que el Jefe del Estado se ha trasladado a Alsacia para ocuparse de algunos asuntos familiares y muy probablemente, también militares". Según estos indicios, se habría reunido en Mulhouse con su yerno el General de Boissieu y con otros jefes militares: cfr IBIDEM, 53.

(67) "En la reunión de trabajo con la FGDS hemos tenido en cuenta todas las hipótesis y comprobado, sin sorpresa, que cualquiera que sea el giro de los sucesos de los próximos días, nuestra respuesta nos llevaba siempre a la creación de un Gobierno de transición... Dicho Gobierno de transición debería asegurar, a través de los problemas actuales, un paso coherente que garantizase la reforma de estructuras necesarias..."

Es evidente que los hombres de izquierda pueden contar con mi colaboración y que yo no rechazaría las responsabilidades que pudieran serme confiadas por la izquierda, por toda 'la gauche réunie': cfr IBIDEM, 54.

a esta candidatura que, sin embargo, es apoyada por la CFDT (68).

En París se celebra la manifestación de la CGT con la participación de cientos de miles de personas que lanzan slogans exclusivamente políticos (dimisión de De Gaulle y "Gobierno Popular"). En dicha manifestación no participan los otros Sindicatos obreros ni la UNEF.

Continúan las huelgas aunque prosiguen las negociaciones en la Administración pública.

4. Finalización de la crisis social (a partir del 30 de mayo)

JUEVES, 30 DE MAYO

Con el discurso del General De Gaulle en la tarde del 30 de mayo, la situación cambia completamente de signo.

(68) Descamps, Secretario General de la CFDT, declara: "ante el riesgo extremadamente grave de vacío político que se revela en la Administración y en los Ministerios, aumentado por el viaje a Colombey del Presidente de la República, nuestros Sindicatos y nuestros cuadros Sindicales en su gran mayoría, consideran que Mèndes-France es el hombre capaz de garantizar los derechos obreros,... de operar las reformas de estructuras necesarias y, por lo tanto, de asumir con los partidos de izquierdas y con estas fuerzas nuevas, la responsabilidad del poder": IBIDEM, 54.

En su discurso pronunciado a las 16'30 en medio de la expectación y la ansiedad general, De Gaulle anuncia que no se retira, que mantiene al Primer ministro, disuelve la Asamblea Nacional y difiere el referéndum. Las elecciones legislativas se celebrarán en el plazo establecido por la Constitución. Hace una llamada a los franceses para que organicen una "acción cívica" que le apoye en su lucha contra la "amenaza de dictadura" del "comunismo totalitario" (69).

Después de la alocución se desarrolla la manifestación de apoyo al General De Gaulle que congrega varios cientos de miles de personas en los Campos Elíseos, con banderas tricolores, canto de la Marsellesa y gritos hostiles contra Mitterrand y las izquierdas.

En la tarde del mismo día 30 se publica un comunicado del Primer Ministro en el que se anuncia la firma del Decreto sobre la revaloración del "Salaire Minimum Interprofessionnel Garantie" (SMIG) en un 35% en aplicación de los "Acuerdos de Grenelle".

Se continúan las conversaciones a nivel de ramas y a nivel de empresas en la industria privada, mientras que en el sector público se aplazan las negociaciones en espera del reajuste ministerial.

(69) Anexo nº 1, pp. 726-728.

VIERNES, 31 DE MAYO

Se forma el nuevo Gobierno del que sigue siendo Primer ministro M. Georges Pompidou (70).

5. Mes de junio: finalización de los Sucesos

Durante todo el mes de junio se realiza, paulatinamente, la vuelta a la normalidad laboral con algunos retrocesos e incidentes.

El 6 de junio se firman los acuerdos de Varenne, sobre la Agricultura, entre cinco Centrales Sindicales (CGT, CGC, CGA, CFTD y FO) y una treintena de organismos agrícolas y federaciones de empresarios. En estos acuerdos se sustituye el "Salaire Minimum Agricole Garanti" (SMAG) por el SMIG, con lo cual se establece en Francia un único salario mínimo, y se toman otra serie de medidas de carácter social en beneficio de los agricultores.

(70) Ministros del Nuevo Gobierno

Ministros de Estado, Asuntos Culturales: André Malraux; sin Cartera: Edmon Michelet; Asuntos Sociales: Maurice Schumann; sin Cartera: Henry Rey; Plan: Olivier Guichard; Justicia: René Capitant; Asuntos Exteriores: Michel Debré; Interior: Raymond Marllin; Ejército: Pierre Messmer; Economía y Finanzas: Maurice Couve de Murville; Educación: François Ortoli; Vivienda: Robert Galley; Agricultura: Edgar Faure; Industria: Albin Chalandon; Transportes: Jean Chamant; Telecomunicación: André Bettendourt; Información: Yves Guena; Juventud y Deporte:

./.

El 10 de junio se dibuja un movimiento importante de vuelta al trabajo en los sectores de la química y la electrónica (especialmente Alstom, Rhodiaceta y Thomson). El 11 de junio se producen conflictos entre policías y huelguistas en la fábrica Peugeot de Sochaux, en los cuales muere un huelguista de 24 años. El 13 de junio se firman numerosos acuerdos de vuelta al trabajo (azafatas de Air France, taxistas, marina mercante y construcción). El 17 de junio se decide la vuelta al trabajo en diferentes fábricas de la Renault y de su filial la S.A.V.I.E.M. El día 20 los obreros de la Peugeot, en Sochaux, se pronuncian a favor de las propuestas de la Dirección y de la vuelta al trabajo; el 24 los 8.000 electrónicos de la Thomson-Houston reprenden el trabajo y el 28 se opera la vuelta total al trabajo en Berliet Venissieux.

Los problemas de la ORTF que, a su carácter social unen claras implicaciones políticas, se mantendrán durante todo el mes de junio finalizando con las medidas gubernamentales de reorganización.

Desde el punto de vista político, los acontecimientos más importantes los constituyen las elecciones legislativas que se celebran el 23 de junio, primer turno,

./.. Roland Nungesser; Territorios de Ultramar: Joël de Theule; Función Pública: Robert Boulin; Ex-Combatientes: Henri Duvillard; Investigación Científica: Christian de la Malène.

y el 30 de junio el segundo con el triunfo de la UDR y el partido de los republicanos independientes (71).

(71) Resultados elecciones legislativas 30 de junio

	<u>Diputados salientes</u>	<u>Diputados elegidos</u>
Partido Comunista	73	34
Extrema izquierda	4	1
FGDS	118	57
Diversos de izquierda	2	2
U.D.R. - R.I.	242	350
P.D.M.	39	29
Diversos derecha	6	12
Movimiento para la Reforma	1	0

C - LA CRISIS UNIVERSITARIA Y LA CRISIS POLITICA

La crisis social que se desarrolló durante los Sucesos de mayo del 68 -objeto principal de este trabajo- no puede ser comprendida en todas sus dimensiones sin conocer, siquiera a grandes rasgos, el contexto en el que se produjo -crisis universitaria y crisis política- y las circunstancias y acontecimientos paralelos que la acompañaron, como decía al tratar de acotar el tema de estudio (72). La crisis planteada fue global y, en esencia única, lo cual no es incompatible con el hecho de que se hallen serias dificultades para encontrar una significación única y omnicomprensiva de los Sucesos: "¿Será preciso renunciar a considerar la crisis de mayo como una crisis, para interpretarla como una superposición de crisis?" (73). Cada aspecto de la crisis tuvo, evidentemente, características propias y peculiares que sólo un tratamiento especial puede llegar a desentrañar.

(72) Cfr las pp. 2-3.

(73) Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 539.

En este contexto y como introducción al estudio de la crisis social analizaré brevemente a continuación los aspectos más importantes de la crisis universitaria y de la crisis política.

1. Movimiento estudiantil y crisis de la Universidad /

El movimiento estudiantil fue en mayo del 68, según la expresión que se ha utilizado con frecuencia, la llama que puso fuego a la pólvora; si bien es igualmente cierto, como afirma Georges Séguy (74), que si no hubiera existido la pólvora del movimiento obrero, la llama se habría extinguido pronto en el vacío y hoy no se hablaría del mayo del 68, sino de las luchas de la calle "Gay Lussac", como una de las peripecias de los enfrentamientos que se han producido siempre, con más o menos virulencia, entre los estudiantes y las fuerzas del orden.

Buena parte de la bibliografía existente sobre Mayo se refiere al movimiento estudiantil y más especialmente a los problemas de la Universidad (75). Sin tener en cuenta

(74) Cfr. G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) 9.

(75) Entre las obras que se ocupan de los problemas universitarios y del movimiento estudiantil durante los Sucesos, se pueden señalar: P. BOURDIEU - J. C. PASSERON, Les héritiers. Les étudiants et la culture (Paris 1964); EPISTEMON, Ces idées qui ont ébranlée la France (Paris 1968); E. FAURE, L'Education Nationale et la Participation (Paris 1968); E. MORIN - C. LEFORT - J. M. COUDRAY, Mai 1968. La Brèche. Premières réflexions sur les évé-

a ambos, estudiantes y Universidad, no es posible explicar el desencadenamiento y el desarrollo de los Sucesos, ni tampoco entender algunos de sus aspectos más espontáneos y significativos.

a) - El Movimiento estudiantil

Los problemas de los estudiantes en Francia se insertan en una crisis universal de la juventud estudiantil que comprende desde los Estados Unidos a nuestro propio país (76). Quiero con esto decir que no parece se presentaran en el movimiento estudiantil aspectos especiales o nuevos que

./.. ments (Paris 1968); R. BOUDON, La crise universitaire française: essai de diagnostic sociologique, in: Les Annales (mai-juin 1969). Una historia del movimiento revolucionario estudiantil en Europa se encuentra en el estudio de J. L. BRAU, Cours, Camarade, le vieux monde est derrière toi! (Paris 1968). El punto de vista estudiantil se recoge en un folleto ocasional publicado conjuntamente por UNEF-SNE Sup, Le livre noir des journées de mai (Paris 1968) y otro similar de AA. VV., Mai-Juin 1968. Directives d'action. Brochures réservées aux travailleurs et étudiants = Au joli mai, 1 (Paris 1968).

(76) A juicio de Edgar Morin, el "torbellino" juvenil tiene orígenes a la vez gigantescos y minúsculos. "Del lado gigantesco está la gran rebelión estudiantil que se produce en países tan diferentes como Polonia, Checoslovaquia, Alemania, Italia, España, Inglaterra, Estados Unidos y que, siendo distintos, responden a una cierta internacionalidad. Del lado minúsculo, se trata de los pequeños núcleos revolucionarios en el extraño Campus de Nanterre...": E. MORIN - C. LEFORT - J.M. COUDRAY, Mai 1968: La Brèche. Premières réflexions sur les événements (Paris 1968) 13.

diesen una peculiaridad a la situación francesa ni a la crisis universitaria de Mayo del 68.

Lo que Philippe Bénéton y Jean Touchard (77) califican de marginalidad social de los estudiantes y los rasgos que ésta presenta se puede aplicar, sin forzar las cosas, a otros muchos países. Así el crecimiento extraordinario y rápido del número de alumnos y la modificación de la estructura social de la población estudiantil que ha dado lugar a que "de forma insensible entre la anteguerra y 1950 y de forma relativamente brutal después, se ha pasado de una Universidad 'burguesa' a una Universidad dominada por las 'clases medias'" (78), junto con el problema de las salidas profesionales y el temor al paro o a un porvenir profesional incierto: "elevado riesgo de fracasos, de regresión social para unos y de dificultades de conseguir un empleo a nivel de cuatro o cinco años de estudios superiores para otros, tal es la situación

(77) Cfr Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 510.

(78) Ph. BENETON - J. TOUCHARD, o.c., 511, n. 27 al pie de página se remite a R. BOUDON, La crise universitaire française: Essai de diagnostic sociologique, in: Les Annales (mai-juin 1969) 172-173. En apoyo de su afirmación cita R. Boudon las cifras siguientes: en 1939 de 1.000 estudiantes 348 tenían un padre Jefe de empresa o ejerciendo una profesión liberal, 164 cuyos padres eran empleados, artesanos o pequeños comerciantes, 16 cuyos padres eran obreros de la industria. En 1950 las cifras correspondientes son 328, 179, 19. En 1960, 182, 473, 34.

del estudiante de Facultad, especialmente en Ciencias y en Letras. El juego incontrolado de los mecanismos sociales ha conducido a una degradación considerable de la situación estudiantil en una Universidad cada vez más equipada y cuya inteligencia se complace, quizás prematuramente, en analizar los males engendrados por la opulencia de las sociedades industriales (79). No deja de ser paradójico en este sentido, como señalaba Raymond Aron (80), que a la preocupación por la falta de empleos al terminar los estudios -preocupación que parece influyó decisivamente en el descontento estudiantil de mayo (81)-, fuese unida la crítica más radical a todo lo que significase preparación profesional y práctica de las carreras universitarias, por entender que con la adecuación de los estudios a las necesidades reales de las Empresas se podía prestar un servicio al capitalismo y a la tecnocracia (82).

(79) R. BOUDON, o.c., 755, citado nuevamente por Ph. BENETON - J. TOUCHARD, o.c., 512.

(80) Cfr R. ARON, La Révolution introuvable. Réflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) 55-56.

(81) Sobre esta preocupación por el problema del empleo expresa un comentario irónico G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 27: "...Los problemas del empleo no preocupaban ciertamente a los cerebros conductores de Mayo (su principal preocupación se centraba más bien en retardar lo más posible el día en el que tuvieran que ejercer un oficio...)"

(82) En la entrevista televisada del 7 de junio afirmaba De Gaulle: "Cada disciplina universitaria debe corresponder directamente a un cierto campo práctico, el cual a su vez debe proporcionar una salida a los estudiantes que han cursado dicha disciplina": LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, Chronologie des événements de mai-juin 1968, in: Notes et Etudes Documentaires 3722-3723 (1970) 74.

Otro aspecto de la marginación social del estudiante puesto de relieve también por Raymond Aron, es el de su soledad y falta de vida comunitaria. Los estudiantes franceses, particularmente en París, constituyen una masa solitaria. "No es solamente la ausencia de contactos con profesores distantes -que es corta a menudo- sino también la ausencia de contactos con sus camaradas" (83). Alejar el recinto universitario de la capital, creando una cierta vida comunitaria alrededor de un "campus" tampoco contribuía a facilitar las cosas: "en las Residencias de Nanterre, varios centenares de universitarios y universitarias se veían forzados a pasar las veinticuatro horas del día en un universo, física e intelectualmente asfixiante;... todo convergía para hacer de Nanterre un pequeño polvorín que podía explotar en cualquier momento" (84).

Ahora bien, todas estas características no pertenecían, como decía al comienzo, de forma única o exclusiva a la situación francesa. ¿Por qué entonces el movimiento estudiantil revistió en Francia una importancia excepcional y provocó una sacudida más profunda que en ninguna otra parte?

Apunta G. Pompidou ante esta pregunta diversas razones, unas históricas y otras circunstanciales, poniendo ambas en relación con el carácter francés y, más particularmente, con la naturaleza y el papel de París en la vida de Francia.

(83) R. ARON, o.c., 31.

(84) G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 22-23.

La burguesía de París, que "tomó partido por los estudiantes y contribuyó muy especialmente al éxito de la manifestación del 13 de mayo, enviando a sus hijos e incluso uniéndose ellos mismos a la manifestación organizada por los Sindicatos" (85), fue la misma que el 30 salió asustada a aclamar a De Gaulle en los Campos Elíseos. Junto a este hecho que Pompidou atribuye a la "ligereza", enfermedad endémica de Francia y, sobre todo, de París, hay que colocar la atención particular que en el país y, otra vez especialmente, en su capital, se otorga a todo lo que procede de los intelectuales y de los estudiantes "todo lo que sale de la Normale Supérieure o de la Sorbonne impresiona y el barrio latino es, para todos los franceses, una especie de lugar sagrado..." (86).

Lo que distinguió sin duda al movimiento estudiantil de Mayo en Francia fue su conexión con el momento social y la proyección de la crisis a toda la sociedad francesa. En palabras de Jean Sauvageot, Presidente de la UNEF, en Mayo del 68 los estudiantes se colocaron momentáneamente en la vanguardia de la lucha, pero pronto, relevados por la clase obrera, su combate desembocó en el movimiento social más importante en Francia desde hacía muchos años (87).

La unión de la crisis estudiantil con la social y su transformación, en algún momento, en crisis política, dieron a la

(85) IBIDEM, 32.

(86) IBIDEM, 34.

(87) Leemos esta idea en las palabras de presentación de Jean Sauvageot al folleto AA. VV., Mai-Juin 1968. Directives d'action. Brochures réservées aux travailleurs et étudiants = Au joli mai, 1 (Paris 1968).

revuelta universitaria unas proporciones tan desusadas que el propio Presidente de la República -que había superado con facilidad otras graves pruebas en el pasado- llegó a calificar la situación de "insaisisable".

Más adelante estudiaremos las relaciones entre jóvenes universitarios y jóvenes obreros, que constituyeron una de las vías de expansión de la crisis, si bien, en general, no llegaron a alcanzar el grado de cohesión que algunos observadores les han querido atribuir.

b) - La crisis de la Universidad

A nadie sorprendió -parece que ni al propio Gobierno- el que se produjeran los graves acontecimientos que se desarrollaron en la Universidad (88). Es sintomático cómo en declaraciones oficiales, durante y después de los Sucesos, se admiten razones de peso que explicaban el malestar estudiantil y la inadecuación de la Universidad francesa a las necesidades presentes. En su discurso de 24 de julio de 1968 a la Asamblea Nacional, pronunciaba Edgar Faure, Ministro de Educación del Gobierno de Couve de Murville, las siguientes palabras: "Es posible que los movimientos estudiantiles hayan sido provocados o explotados por doctrinarios que perseguían una empresa de más alcance... pero la acción o la agitación

(88) Hablando de la crisis universitaria el General De Gaulle denunciaba el 24 de mayo de 1968 "La impotencia de este gran cuerpo para adaptarse a las necesidades modernas de la nación y resolver el problema de empleo de los jóvenes": A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 418.

de los estudiantes no se explica ni por la energía de un puñado de agitadores, ni por el nihilismo, ni siquiera por el gusto de la violencia. Este malestar del estudiante frente al mundo en el que se tiene que encajar y, en primer lugar, frente a la Universidad que pretende prepararle para ello, lo han sentido confusamente las generaciones precedentes. Todos, cada uno en nuestra época, hemos podido constatar los defectos, a veces los vicios del sistema de enseñanza en el que habíamos sido instalados" (89).

Posición similar encontramos en la mayoría de los análisis realizados sobre Mayo en lo referente a la crisis universitaria. Es general el reconocimiento del grave problema de inadaptación de las estructuras educativas y la necesidad de llevar a cabo profundas reformas, aun cuando, naturalmente, existan divergencias en la explicación de las causas, en el tipo de las soluciones propugnadas y en el propio enjuiciamiento de los acontecimientos universitarios de mayo.

Se admite, pues, que en la Universidad existían las condiciones de una revuelta. Sin negar la participación importante de los grupos de izquierdas en el desencadenamiento de los Sucesos, se reconoce que ello fue posible porque existía un contexto favorable: el grave malestar de los estudiantes, no encajados y con serias preocupaciones sobre su porvenir. En un análisis tan poco sospechoso de revolucionario como el de Alain Griotteray (90) se señalaban los defectos de un cuerpo universitario

(89) E. FAURE, L'Education Nationale et la Participation
(Paris 1968) 14-15.

(90) Cfr A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des réformes? (Paris 1968) passim

rutinario, demasiado conservador, jerarquizado en extremo, con una estructura rígida y una dependencia excesiva en relación con el Estado. La cómoda salida de atribuir la responsabilidad del malestar universitario al partido comunista no parecía apropiada al caso. El mismo Griotteray, que ha dedicado un libro al estudio del partido comunista francés, afirma categóricamente: "el partido comunista no tuvo ninguna responsabilidad directa en el desencadenamiento del movimiento estudiantil, al contrario, sus primeras manifestaciones fueron de hostilidad" (91). Aplicando su análisis del fenómeno burocrático a la estructura universitaria, señala Michael Crozier la resistencia al cambio que opone la Universidad: "Tal sistema (el universitario) es materialmente impermeable al cambio. No puede ni percibir las nuevas circunstancias ni adaptarse a ellas. Un cambio de programas pone en peligro las salidas y el poder del cuerpo profesoral. Cambiar los métodos y el tipo de relaciones humanas desequilibraría la organización y todo cambio de organización es bloqueado por la opinión de los profesores y la lucha de los diferentes cuerpos que detentan el poder" (92).

Ahora bien, ¿era este tipo de problema el que los estudiantes denunciaban?

A juicio de Edgar Morin existen dos tipos de interpretaciones. Una que quiere encontrar la causa del malestar estudiantil en el arcaísmo de la Universidad y en su inadecuación a las necesidades actuales y otra que, al contrario,

(91) IBIDEM, 25.

(92) M. CROZIER, Révolution libérale ou révolte petite bourgeoisie, in: Communications 12 (1968) 39-40.

insiste "no en la voluntad de los estudiantes de adaptar la Universidad a la vida moderna, sino en su rechazo de la vida burguesa considerada como mezquina, mediocre, reprimida y opresiva, no en la búsqueda de salidas, sino en el desprecio de las salidas de cuadros-técnicos que les esperan, no en su voluntad de integrarse lo más rápidamente posible a la sociedad adulta, sino en una viva contestación global de la sociedad adulterada" (93).

Paralelamente en mayo, de forma contradictoria, se presentaron ambos factores. "Excesiva inadaptación entre la producción creciente de diplomas y la escasez de salidas y al mismo tiempo excesiva adaptación de las ciencias humanas -y particularmente la sociología- a una sociedad en la que se convierten en los auxiliares del poder" (94). El hecho de que fuese precisamente en las Universidades más abiertas y liberales, como la Facultad de Letras de Nanterre, en donde el movimiento se inició y donde alcanzó mayor virulencia, prueba que no se trataba tan sólo de problemas de organización o de salidas profesionales. Pero es este un tema complejo e importante que tan sólo puedo aquí apuntar.

(93) E. MORIN, C. LEFORT, J. M. COUDRAY, La Brèche. Premières réflexions sur les événements (Paris 1968) 14.

(94) IBIDEM, 14.

2. La crisis política

Se puede entender que la crisis política, en sentido estricto, se inicia con la negativa de la CGT a firmar los Acuerdos de la "Rue de Grenelle" -tras la reunión con los obreros de la Renault el 27 de mayo por la mañana- y termina el día 30 con el discurso del General De Gaulle y la gran manifestación gaullista del mismo día en los Campos Elíseos. Su período álgido coincide con la desaparición del General De Gaulle el día 29 de mayo por la mañana hasta el momento de su discurso en la tarde del 30. El momento más importante en la transición de la crisis social a la crisis política se produce cuando el Secretario General de la CGT, Georges Séguy, que parecía dispuesto a las siete de la mañana del día 27 a la firma de los Acuerdos (95), se encuentra con la oposición de los obreros de la Renault que en la reunión celebrada a las 11 de la mañana del mismo día se muestran disconformes con el resultado de las negociaciones y se pronuncian por la continuación de las huelgas, decisión que Séguy se ve forzado a aceptar.

Alan Griotteray (96) califica dicho cambio de

(95) La declaración de G. Séguy a las 7'30 de la mañana fue la siguiente: "Reivindicaciones que habían sido rechazadas por el Gobierno y por los empresarios, han encontrado una solución, si no total, al menos parcial. Queda mucho por hacer pero las reivindicaciones han sido retenidas en gran parte y lo que se ha logrado no es despreciable. Sin embargo, no podemos dar una respuesta sin consultar a los trabajadores": G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) 112.

(96) Cfr A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des réformes? (Paris 1968) passim.

misterioso, y sugiere que el rechazo de la base no fue espontáneo sino organizado por el partido comunista que se lo impuso a la CGT. El hecho indudable es que la CGT -que hasta ese momento había intentado mantener el movimiento dentro de los cauces de reivindicaciones sociales- por decisión propia o condicionada por otras circunstancias cambia de actitud y, de la mano del partido comunista, entra en el forcejeo por la conquista del poder que se acababa de iniciar.

Según el testimonio de M. Neidinger (97), Director de Asuntos Sociales del CNPF, que participó en las "Negociaciones de Grenelle" junto a M. Ceyrac, lo que se produjo fue un desacuerdo entre G. Séguy que, al tiempo que Secretario de la CGT, es miembro del Bureau político del Partido Comunista, y los otros miembros de dicho Bureau. La razón se puede encontrar en la distinta impresión que sobre las posibilidades de la toma del poder tenían los que estaban asistiendo a las negociaciones presididas por Pompidou y el resto del país.

A juicio de Neidinger, G. Séguy, como todos los que participaban en las negociaciones, estaba profundamente impresionado por el absoluto dominio de la situación de que hacía gala el Primer ministro. Los que estaban fuera de la sala de reuniones de la Rue de Grenelle pudieron llegar a pensar que no existía Gobierno y que el país vivía en una situación de "vacance du pouvoir"; los que asistían a las negociaciones eran conscientes de que el Gobierno existía y que Pompidou -con mucha más autoridad que poder- mantenía el

(97) Utilizo los datos obtenidos en una entrevista personal con M. Neidinger, celebrada en la sede del CNPF sobre el tema de los Sucesos.

control de la situación. Se produjo así una divergencia de opinión entre G. Séguy, presente en las negociaciones como representante de la CGT, y el partido comunista, fuera de ellas y convencido por el ambiente general de las izquierdas de que había llegado el momento del relevo político.

Esta opinión de Neidinger confirmaría la tesis de Griotteray de que fueron los comunistas los que crearon previamente el clima desaprobatorio en la Renault, incluso a espaldas del propio G. Séguy, que no se esperaba una reacción semejante. De hecho la postura que mantuvo y que ha seguido manteniendo la CGT sobre los Sucesos es que en Mayo de 1968 no se estaba en presencia de una situación revolucionaria (98).

Aunque volveremos más adelante sobre este aspecto, que es de importancia capital para entender las diferentes estrategias sindicales en el desarrollo de los acontecimientos, conviene ya destacar la fisura que se produce en la actitud de la CGT que manteniendo de forma permanente el carácter reivindicativo social tradicional del movimiento de mayo, da un claro viraje político inmediatamente después de terminar las "Negociaciones de Grenelle". No pudieron ser ajenos a un cambio tan radical ni la presión del partido comunista -que quiso guardar la iniciativa al saber que Mèndes-France y Mitterrand se apresuraban a presentar su candidatura a la Presidencia- ni la falta de una reacción adecuada del Gobierno ante el cariz que iban tomando los acontecimientos. Aludiendo a la carta que el mismo día 27 de mayo escribía Waldeck-Rochet a

(98) "No puede haber dudas a este respecto. Para la gran masa de los trabajadores en lucha, los motivos de la huelga eran esencialmente reivindicativos, sociales, económicos.

Mitterrand en nombre del Bureau Político del Partido (99), indica A. Griotteray (100) que quienes la habían escrito difícilmente podían, al mismo tiempo, parar una huelga que constituía su arma principal.

Por otro lado la CFDT que había mantenido una postura diferente insistiendo en el carácter político de los acontecimientos desde sus comienzos, inicia también sus tentativas ante un posible cambio de régimen. Sus preferencias se dirigen a Mèndes-France, no grato a los comunistas. Es este clima político general el que lleva a la CGT a romper, bien que por poco tiempo, su actitud reivindicativa social para intentar un cambio de régimen político siguiendo la táctica impuesta por el partido comunista. Quizás esto explique algunos

./.. Si, por una hipótesis absurda, hubiéramos escuchado las sirenas izquierdistas, tirando por la borda las reivindicaciones y propuesto a los trabajadores el asalto al poder, la mayoría de entre ellos no nos hubieran comprendido y menos seguido": G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) 180.

(99) "El PCF dice no al referéndum, se propone asegurar el relevo del poder gaullista por un Gobierno popular y de unión democrática con la participación comunista sobre la base de un programa mínimo común. Este programa deberá comportar en primer lugar la satisfacción de las reivindicaciones esenciales por las que nueve millones de trabajadores han estado en huelga y la creación de una Universidad moderna y democrática": A. GRIOTTERAY, o.c., 31.

(100) Cfr IBIDEM, 32.

interrogantes que quedaban planteados por su repentino cambio de actitud (101).

Durante el período de crisis política, se presentan tres acontecimientos principales:

- Presentación de las candidaturas de Mitterrand y Mèndes-France para la formación de un nuevo Gobierno y reacción del partido comunista que no quiere quedar excluido, en la hipótesis de un cambio de régimen.

- Manifestación de las nuevas izquierdas (102) en el Estadio Charlety, sin la presencia del partido comunista ni de la CGT. Pierre Mèndes-France asiste a dicha manifestación.

Sobre la actitud del ex-presidente del Consejo, Pierre Mèndes-France, durante los Sucesos, Alain Pellet (103)

(101) Por ejemplo, ¿por qué se celebró la primera reunión para conocer la reacción de la base sobre las "Negociaciones de Grenelle" precisamente en la Renault, cuyo personal, por tener una situación privilegiada en relación con la medida de las empresas francesas, iba a ser de los menos favorecidos por los acuerdos?

(102) Con el término "nuevas izquierdas" me refiero a lo que en Francia denominan "gauchistes" y que se sitúan a la izquierda de la izquierda oficial, principalmente partido socialista, partido comunista y CGT.

(103) Cfr A. PELLET, Pierre Mèndes-France et les événements de mai-juin 1968 (Paris 1969). Se trata de su tesis doctoral mecanografiada presentada en la Facultad de Ciencias Políticas de París en octubre de 1969 y que pude consultar en dicha Facultad.

ha escrito un trabajo en el que señala como el papel de hombre "recurso", siempre disponible para los casos de crisis nacional, papel que en diferentes ocasiones había asumido Mèndes-France, respondía oportunamente a la situación que se planteó en el país del 27 al 30 de mayo. De hecho, hubo momentos durante ese período, en los que la llegada de Mèndes-France al poder parecía inminente, al ser considerado como hombre "providencial", capaz de superar la situación de caos en la que entraba el país. Su participación en la manifestación del Estadio Charléty fue igualmente criticada por los hombres del régimen y por los comunistas y cegetistas.

- Manifestación de la CGT de la Bastilla a la Gare St. Lazare. Dicha manifestación era una réplica a la del Estadio Charléty y tenía también claras intenciones políticas.

En su libro sobre mayo, Georges Séguy (104) pretende quitar toda intención revolucionaria a dicha manifestación asegurando que en ningún momento la CGT creyó en la dimisión de De Gaulle ni en la posibilidad de un cambio de poder al tiempo que resalta el hecho de que la marcha terminara entre los ferroviarios de St. Lazare como un signo de su carácter social. Sin embargo, no puede evitar referirse al predominio de las peticiones de "Gobierno popular" y de cambio político que se produjeron entre los manifestantes.

(104) Cfr G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) 138, quien ahí mismo afirma: "No fue ni en el Ayuntamiento ni en el Elíseo donde concluyó su marcha el 'estado mayor' de la CGT, como sutil y tontamente se ha hecho correr el rumor, sino en la estación de San Lázaro, con los ferroviarios en huelga".

Parece está claro que durante los cuatro días que duró la crisis política se pudo producir la toma del poder; pero los tres minutos del discurso de De Gaulle el día 30 acaban con todas las especulaciones sobre un posible cambio de régimen.

Es indispensable referirse a lo singular de la personalidad del General De Gaulle y a las especiales características del régimen político de la Vª República para intentar comprender muchos de los aspectos políticos de los Sucesos.

Parece evidente que la personalidad del General De Gaulle influyó decisivamente en los diversos vaivenes por los que atravesó la situación, lo cual no significa que la crisis estallara a causa suya o de su posible desgaste. "No se puede sostener la tesis de que la principal causa de la crisis de Mayo se encontraba en la impopularidad del General De Gaulle y el descrédito de la Vª República ante la opinión francesa" (105). En el momento en que estalla la crisis la popularidad de De Gaulle había alcanzado, después de un ligera baja, el nivel de los años 1964-67, y la de su Primer ministro crecía regularmente. Sin embargo, su actitud vacilante en los momentos más graves de la crisis (106), sus dificultades para entender el problema estudiantil y, en buena parte,

(105) Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 534.

(106) En la entrevista radiotelevisada que el 7 de junio mantuvo el General De Gaulle con Michel Droit, redactor-jefe de "Figaro Littéraire" y colaborador de la ORTF, De Gaulle declaró que, efectivamente, el 29 de mayo estuvo tentado de retirarse: cfr LA DOCUMENTATION FRANÇAISE,

el social y la personalización excesiva, que se creía obligado a realizar respecto de los problemas de la nación, incidieron tanto en el desarrollo de los acontecimientos como lo pudo hacer el pretendido poder taumatúrgico de sus palabras del 30 de mayo para, al menos provisionalmente, resolver la situación.

Para muchos comentaristas, sin embargo, el problema se encontraba, más que en la personalidad del General, en algunas características de la Vª República, que, sin ser causa inicial de la crisis, contribuyeron a que ésta adquiriera unas proporciones que no correspondían a su magnitud inicial ni a su importancia real. Voy a referirme a tres de estas características: la centralización, la ausencia de una alternativa de izquierdas y la influencia de la información, aun cuando ésta última no representase un problema peculiar del régimen gaullista.

- La centralización

La centralización técnica, dice A. Griotteray (107), favorece la toma del poder, ya que no es difícil paralizar un cierto número de centros de decisión relativamente poco numerosos. ¿Habrían podido producirse unos hechos semejantes en Gran Bretaña, Estados Unidos o Alemania Federal?

./.. Chronologie des événements de mai-juin 1968, in: Notes et Etudes Documentaires 3722-3723 (1970) 74.

(107) Cfr A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des reformes?
(Paris 1968) 52.

Al abuso de la centralización se refiere también Raymond Aron (108), especialmente en relación con la debilidad de todos los cuerpos intermedios que no actuaron en los momentos de tensión, como amortiguadores para preservar al ejecutivo. El Presidente de la República, y no otros hombres de Estado u otros organismos, recibían directamente el impacto de la situación con el desgaste consiguiente. A juicio de Raymond Aron "el régimen gaullista ha llevado hasta el absurdo la puesta en peligro del Régimen entero por cualquier accidente o incidente" (109).

Philippe Bénétón y Jean Touchard citan el testimonio de François Goguel quien, utilizando el mismo argumento, llega a conclusiones contrarias (110). Sólo la Vª República con sus instituciones ha podido superar la crisis de mayo y aprovechar sus lecciones para realizar una evolución. En el cuadro de la IIIª o IVª República está fuera de duda que el Gobierno habría saltado en la primera semana de la crisis. Esta tesis no es generalmente compartida; en la IIIª o IVª República la crisis hubiera podido dar lugar a un cambio de Ministro o de Ministerio, pero, probablemente, no se hubiera transformado, como ocurrió en Mayo, en una crisis total del Régimen.

(108) Cfr R. ARON, La Révolution introuvable. Réflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) 167-168.

(109) IBIDEM, 167-168.

(110) Cfr Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 535. Recoge las palabras de François Goguel en un discurso pronunciado en Gif-sur-Yvette en el Club "Nouvelle Frontière" en noviembre de 1968.

- Ausencia de una alternativa de izquierdas

La falta de un partido de izquierdas capaz de asegurar la pacífica alternativa del poder constituye uno de los problemas del sistema político francés. La elección del Presidente de la República por sufragio universal, que fue considerada como un paso hacia el bipartidismo (111), no parece haya logrado los resultados esperados.

Siguiendo los procedimientos constitucionales no se presentó en mayo del 68 una salida política viable. Ya hemos visto la falta de coordinación de que hicieron gala las izquierdas y los titubeos y ambigüedades de Mèndes-France, Mitterrand y el partido comunista. Nadie creyó realmente que ningún líder de la izquierda pudiera acceder al poder, entre otras cosas porque el propio movimiento contestatario los rechazaba. El vacío de poder que hubiera podido dejar De Gaulle con su retirada hubiera sido difícil de llenar. La amplitud y el carácter singular de la crisis de Mayo se podría relacionar, entre otras causas, con esta situación.

(111) M. DUVERGER, Le bipartidisme est-il possible en France?, in: Association française de science politique (fév. 1965) 6, dice textualmente: "La elección del Presidente de la República por sufragio universal puede ser uno de los mecanismos que aceleren la evolución hacia el bipartidismo en Francia". En la misma línea se encuentra el juicio de F. MAURO, in: France-Forum 65-70 (1966) 18: "La elección presidencial favorece un cambio de la vida política francesa en la medida en que obligará a Francia a adoptar de hecho el sistema de dos partidos, como Inglaterra, Estados Unidos e incluso Alemania".

- La influencia de la información

Los riesgos de la masificación de la información es una de las lecciones que saca Alain Griotteray de los Sucesos de Mayo, aun cuando este fenómeno no sea exclusivo ni de la Vª República ni de Francia (112). La masificación de la información favorece el condicionamiento psicológico y permite crear, al menos bajo el efecto de la sorpresa, una cierta disgregación psicológica.

Es conocida la influencia que tuvieron la radio y la televisión en la "mitificación" de la lucha de los estudiantes. ¿Qué hubiera pasado en la noche del 10 al 11 de mayo si la radiodifusión no hubiera contribuido a dramatizar una manifestación inicialmente limitada y hubiera hecho abrigar la ilusión de que la negociación estaba a punto de iniciarse y podía conducir a la amnistía? (113). Una de las negociaciones más difíciles y largas al finalizar los Sucesos se dio precisamente en la ORTF, que, con el Gobierno de Chaban Delmas, sufriría más tarde profundas reformas.

(112) Cfr A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des réformes? (Paris 1968) 59.

(113) Entrevista con Witold GOMBROWIZC publicada en Le Monde el 2 de Noviembre de 1968. "Se ha dicho que detrás de Carmichell en Estados Unidos había al principio cinco negros y cinco mil periodistas; pues bien con Cohn-Bendit ha ocurrido lo mismo. Y a esa edad es difícil no creerse un instrumento de la Historia cuando uno se ve en las primeras páginas de todas las revistas... el monstruo de la Juventud tal como se nos aparece hoy, es de nuestra propia (y adulta) fabricación": Así Ph. BENETON - J. TOUCHARD, o.c., 538, nº 11.

PRIMERA PARTE

ESTUDIO DE LA CRISIS SOCIAL

- Capítulo 1º: Causas y amplitud de la crisis social.
- Capítulo 2º: La actitud de los sindicatos obreros.
- Capítulo 3º: El Patronato francés ante la crisis social en los Sucesos.
- Capítulo 4º: Análisis de la actitud de los Cuadros.
- Capítulo 5º: Formas de acción puestas en práctica en la crisis social.
- Capítulo 6º: Las reivindicaciones.
- Capítulo 7º: Las negociaciones.
- Capítulo 8º: Resultado de las negociaciones.

ESTUDIO DE LA CRISIS SOCIAL

"Abondance, paix, loisirs, augmentations, tout cela est fort légitime, mais est-ce tout ce que l'on trouve à dire à une civilisations qui se meurt?"

Emmanuel MOUNIER, Les certitudes difficiles

- Con el Estudio de la crisis social se persiguen varios objetivos que, metodológicamente, exigen una explicación.

De un lado, era preciso situar a la crisis social en un contorno temporal: su comienzo, su desenlace y su solución. A esta perspectiva dinámica se dedica el capítulo primero, que trata de las causas y la amplitud del movimiento social, y los capítulos séptimo y octavo, que analizan el tema de las negociaciones realizadas para poner fin a la crisis y de los resultados inmediatos obtenidos. Ahora bien, esta descripción histórica, que era necesaria para delimitar el objeto del estudio, no se podía considerar, en ningún modo, suficiente.

El objetivo de este trabajo llevaba a plantearme, en relación con la crisis social, la contestación a la triple pregunta del quién (actores del movimiento), del qué (aspiraciones sociales presentadas en forma de reivindicaciones) y del cómo (la forma en la que se desarrollaron las acciones de lucha obrera).

En relación con el quién y animado por el carácter de espontaneidad que desde el primer momento parecía presentar una crisis que surgía de la base y, como vimos más arriba, sin un contencioso laboral que, al menos aparentemente, la justificara, mi primer intento fue el estudiar por separado la actitud ante la crisis de obreros y empleados de las organizaciones obreras que los representaban, aplicando el mismo método (aunque no tuviera realmente el mismo interés) al binomio empresarios-organizaciones de empresarios. Tal intento se mostró, sin embargo, de difícil consecución por una razón muy simple: la casi totalidad de la bibliografía que podía consultar reflejaba fundamentalmente la crisis a través del prisma sindical o empresarial como organización.

Incluso cuando se intentaban resaltar los aspectos más espontáneos y, en cierto modo, antisindicatos de la crisis, se hacía tomando como punto de referencia los propios movimientos sindicales. En relación con la actitud de los empresarios, considerados aisladamente, el problema era todavía mayor ya que, por diversas razones, la actitud empresarial individual en los Sucesos es muy poco conocida.

Con todo ello intento justificar la dedicación de los capítulos segundo y tercero al análisis de la actitud y comportamiento de los sindicatos obreros y de las organizaciones empresariales en la crisis, aclarando que esto no

significa el que no aparezcan -especialmente respecto al comportamiento de obreros y empleados- frecuentes testimonios individuales a lo largo de estos mismos capítulos y, especialmente, del capítulo quinto, al que me referiré más adelante.

Junto a sindicatos obreros y organizaciones de empresarios, aparecen en este trabajo los Cuadros y sus organizaciones como actores de la crisis social. Vaya en primer lugar, como justificación de esta decisión, el argumento de la novedad del tema. Para algunos autores la actitud de los Cuadros en los Sucesos constituyó uno de los aspectos más originales de la crisis: "lo que presentó más originalidad en la Revolución de Mayo fue la parte que tomó una cierta burguesía...; en ciertas empresas se desarrolló una revuelta o semirrevolución burguesa, una revolución de Cuadros" (114). No se puede contemplar la crisis social de los Sucesos, sin plantear -aunque sea con carácter problemático- la participación y actitud de los Cuadros en su iniciación y desarrollo.

Pero junto a la novedad de la actitud adoptada por los Cuadros se encuentra, a mi juicio, su trascendencia. Para el Profesor Moix "la actitud de los Cuadros durante el movimiento de Mayo es no sólo la mejor evocación de la agitación estudiantil, sino también el anuncio más claro de lo que van a ser las revueltas sociales de los próximos años" (115).

(114) R. ARON, La Révolution introuvable. Réflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) 41.

(115) M. MOIX, Participación. La experiencia francesa en el mundo del trabajo (Madrid 1965) 188.

La existencia en este caso -quizás debido a la misma novedad del tema y a la menor importancia de las organizaciones representativas de los Cuadros- de una abundante bibliografía, ha permitido distinguir en su tratamiento la actitud de los Cuadros en los Sucesos del comportamiento de sus organizaciones sindicales.

La respuesta al problema del qué, es decir, a la interrogante sobre qué tipo de aspiraciones sociales planteaba el personal de las empresas durante la crisis, me lleva a estudiar el tema de las reivindicaciones (capítulo cuarto), en las que, como decía más arriba, sí que me ha sido posible distinguir, en alguna medida, entre las reivindicaciones planteadas a lo largo de los acontecimientos por el personal de todo tipo y las traducidas por los sindicatos para llevar la discusión en las negociaciones con empresas y gobierno. En cualquier caso, y ello se puede aplicar a todo el análisis realizado en esta Primera Parte, que intenta el mayor grado de objetividad, no será fácil mantenerse en un terreno absolutamente neutral al decidir, entre los múltiples y a veces contradictorios testimonios recogidos, los que pueden parecer más fieles a la situación planteada por los diferentes grupos sociales en los Sucesos. No se trataba solamente de las diferentes posturas mantenidas por los sindicatos obreros que, como veremos (capítulos segundo y tercero), interpretaron de forma distinta las posibilidades revolucionarias de la crisis y la prioridad de las reivindicaciones, sino de los diferentes testimonios recogidos que, en buena parte, reflejan la tendencia y la visión de sus autores.

Lo importante, y al mismo tiempo lo más difícil, será distinguir entre lo que de hecho se planteó en las empresas y las explicaciones -a veces más cerca de sus deseos que

de la realidad- que han dado los protagonistas, por sí mismos o a través de estudios del tema, de las acciones en las que intervinieron.

Al cómo, o la forma en que se produjeron en general las alteraciones laborales, se refiere el capítulo sexto que completa el ensayo de respuesta a la triple pregunta que constituye el núcleo de esta Primera Parte.

CAPITULO PRIMERO

CAUSAS Y AMPLITUD DE LA CRISIS SOCIAL

Muy relacionado con el sentido que se pueda dar a los Sucesos en cuanto a su mayor o menor originalidad y a su eventual potencialidad revolucionaria, se encuentra el estudio de las causas a las que se pueda atribuir su desencadenamiento.

Si se llegase a la conclusión de que antes de Mayo del 68 existía en Francia un contencioso social a partir del cual era posible explicar el estallido de la crisis, no sería difícil admitir que en los Sucesos nos encontrábamos ante una situación que encajaba en el esquema social tradicional de los movimientos reivindicativos en cuanto a las aspiraciones que se presentaban, al tratamiento que requerían y a los resultados a los que podían conducir. En cambio, si no se encontrase una justificación que explicara la magnitud y el desarrollo de la crisis, se podía concluir que estábamos ante unos acontecimientos que presentaban una cierta originalidad y que rompían de alguna manera con aquel esquema tradicional. Estamos, naturalmente, simplificando abusivamente

el planteamiento; en primer lugar, porque la crisis social no se presentó aisladamente, sino en un contexto político y universitario que no podemos dejar entre paréntesis: ya hemos examinado el carácter exclusivamente estudiantil que tuvieron en su inicio los Sucesos y las implicaciones políticas que, en un determinado momento, se presentaron; y, en segundo lugar, porque delimitar las causas precisas de un movimiento social no es, en ningún caso, fácil tarea.

Pierre Buruel mantiene categóricamente en su obra (116) que fue la crisis económica la que provocó los Sucesos de Mayo. Tal afirmación, sin embargo, es difícilmente sostenible. Lo más a lo que se puede llegar, en base a los datos de que se dispone, es a admitir que la coyuntura económica tuvo su parte de responsabilidad en el desarrollo de la crisis. El principal síntoma que se ha manejado como indicio de la crisis latente antes de los Sucesos ha sido el del paro; aunque los datos que se presentan ofrecen algunas divergencias (117), se

(116) "Después de pensarlo bien, sin dudarlo y sin temor de equivocarme, puedo afirmar que fue la crisis económica la que provocó la insurrección de Mayo 1968": P. BURUEL, La crise économique dans les événements de Mai 1968 (Paris 1970) 131.

(117) Cfr J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles, in: Sociologie du Travail (1971) 81.

En relación con la política de empleo se habla de un aumento sensible del paro a partir del año 1964 como consecuencia de las restricciones impuestas por el Plan de Estabilización. Es sabido que la media de las peticiones de empleo no satisfechas se elevaban a unas 100.000 entre los años 1961 y 1964, para pasar a 145.000 en los

puede llegar a la conclusión de que, como consecuencia del Plan de Estabilización de 1963, apareció en Francia un problema de paro que afectaba fundamentalmente a los jóvenes y que alcanzó su punto álgido en los primeros meses de 1968. Se habla de problema de paro de los jóvenes en un doble sentido: por un lado, en cuanto afectó fundamentalmente a las personas de menos edad en el momento de comenzar su vida laboral y, por otro, en su aspecto cualitativo, aludiendo al problema de los jóvenes obreros cualificados que no encontraban los puestos correspondientes a los diplomas obtenidos. Otro aspecto interpretado generalmente como signo de la gravedad de la situación se refiere al comienzo de recesión económica que comienza a producirse en enero del 68 y que da lugar a una paralización de los aumentos salariales.

./.. años 1965-1966 y a 180.000 en 1967. A partir de 1967 la cifra aumenta constantemente, llegando al máximo en agosto de 1968 con 285.000. En mayo de 1968, teniendo en cuenta las correcciones oportunas por variaciones temporales, existían 252.000 peticiones de empleo no satisfechas, lo que, aplicando el coeficiente del 1'7, da un número de 400.000 parados en el sentido del censo.

Los datos de P. BURUEL, o.c., 92-93, se mueven entre cifras similares con una ligera tendencia a aumentar la importancia del número de parados.

A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 167, habla de una elevación del número de parados de 350.000 a 450.000 entre el 1 de diciembre de 1967 al 1 de diciembre de 1968.

Por fin, J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA P. MACLOUF, o.c., 81, entienden que el índice de paro alcanza, utilizando coeficientes reconocidos, el umbral del 2'5% considerado por el Plan como un indicador de alerta.

Se pregunta Pierre Massé, en relación con estos problemas, si la política económica seguida en Francia a finales de 1967 fue la más indicada y si no hubiera sido posible, utilizando algún dispositivo de reactivación, prevenir el estallido de la crisis, en lugar de intentar, más tarde, paliar sus consecuencias: "Es exacto, que hubo en 1967 un ligero estancamiento de la expansión, debido principalmente a causas exteriores. La cuestión es saber en qué momento hubiera debido reaccionar el gobierno" (118). Ni el aumento del paro, sin embargo, ni los bloqueos salariales de 1968 son, a juicio de Massé, más que causas coadyuvantes de la crisis, ya que Mayo de 1968 suscita cuestiones más fundamentales.

A juicio de J. Delors, es indiscutible que el Plan de Estabilización del 63 produjo algunos de sus efectos en los Sucesos de 1968; la relativa calma social existente en Francia entre 1963 y 1967 dio pie a un cierto inmovilismo sindical y patronal que produjo como resultado una acumulación de problemas que difícilmente podían ser solucionados cuando no eran ni siquiera suscitados: "No hay ejemplo histórico en el que cuando los poderes no intentan el diálogo social, la salida no se produzca por medio de una explosión" (119). También Delors, sin embargo, se refiere a otros factores que intervinieron en el desarrollo de la crisis, conflicto de generaciones y tradición política francesa, realizando, como veremos más adelante, un análisis profundo de sus causas y de los medios necesarios para enfrentarse con los problemas sociales que

(118) P. MASSE, La crise de développement (Paris 1973) 53.

(119) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 98.

aparecían como trasfondo de los Sucesos.

El aumento del paro, las condiciones en las que se presentaba y los problemas sociales que creaba la incipiente recesión presentaban, a juicio de algunos, las características de las fases de latencia que suelen preceder a una brutal descompresión (120). Las huelgas de 1968 constituirían, siguiendo este esquema, una crisis de descompresión que tan sólo se distinguirían de otras precedentes por su magnitud, aun cuando este cambio de escala comportara diferencias fundamentales en su desarrollo y en el tratamiento requerido. No me parece que con esta interpretación se intente algo más que relacionar la situación económico-social anterior a Mayo con la gestación de los acontecimientos, sin pretender agotar, en dicha relación, las causas profundas de los Sucesos, con lo que podría situarse en la línea de los análisis de Massé y de Delors que acabamos de ver.

Un hecho indiscutible y, a mi juicio, de gran significación es que fueron pocos los que detectaron la supuesta fase de latencia o, al menos, los que explícitamente la denunciaron (121). Ni los miembros del Gobierno, ni los

(120) Se cumpliría así el mecanismo clásico que es típico del tratamiento de los conflictos sociales en Francia y según el cual a "los períodos de latencia en los que el descontento y las dificultades se acumulan sin solución, siguen períodos de crisis en los que bruscamente y en un clima de urgencia es preciso realizar los ajustes necesarios": cfr J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, o.c., 79.

(121) "Nadie hace un mes lo había previsto: ni el Presidente de la República, ni el Gobierno, ni los Parlamentarios,

empresarios (122), ni, por mencionar a quienes por su puesto podrían haber seguido más de cerca las vicisitudes de la situación social, los Jefes de Personal (123), parecieron presentir el desencadenamiento de los Sucesos. Lo mismo se puede decir que les ocurrió a los sindicatos, quienes en los primeros momentos estuvieron "si no desorientados -la palabra es demasiado

././ ni el Partido Comunista, ni los Sindicatos, ni, bien entendido, el firmante de este artículo": R. ARON, in: Le Figaro (4.6.1968).

"Es difícil analizar lo que ha pasado ante nuestros ojos: tal ha sido la sorpresa, tanto por la forma que han tomado los acontecimientos, como por aspectos nuevos que han aportado": P. MENDES-FRANCE, Pour préparer l'avenir. Propositions pour une action (Paris 1968) 18.

"Si la explosión de Mayo hubiera estallado en Francia como un accidente imprevisible y extraño, como un trueno en el cielo sereno, no hubiera supuesto nada. Pero si su forma y su momento no eran evidentemente calculables, su razón de ser era profunda y muchos franceses lo hubieran ya denunciado": J.-J. SERVAN SCHREIBER, Le Réveil de la France (Paris 1968) 11.

Maurice Clavel, sin embargo, afirma haber anunciado con meses de anticipación la explosión de los Sucesos en alguno de sus artículos publicados en el Nouvel Observateur: cfr M. CLAVEL, Ce que je crois (Paris 1975) 225-226.

- (122) Cfr después el capítulo tercero de esta misma Primera Parte, pp.
- (123) En la reunión de la Asamblea de Delegados de la Asociación Española de Jefes de Personal, celebrada en Bilbao el 16 de julio de 1968 -reunión a la que ya me he referido en la p. 9 de la Introducción- los representantes franceses señalaron la sorpresa con la que se había recibido, en general, el desencadenamiento de los Sucesos.

fuerte-, sí al menos desconcertados" (124).

Ello no obsta para que las dos Uniones Sindicales más importantes, la CGT y la CFDT, que difieren fundamentalmente, como veremos más adelante, en la interpretación de los acontecimientos, muestren un común interés en dejar constancia -rechazando la acusación de haber sido desbordados por la base- de su denuncia anticipada del peligro del conflicto.

En el primer capítulo de su libro, se esfuerza Georges Séguy (125) en demostrar cómo la CGT había anunciado las posibilidades de conflictos, especialmente en su declaración de junio del 67 con ocasión de su 37º Congreso (126) y en señalar los síntomas de malestar circunstanciales, congelaciones de salarios y aumento del paro, síntomas que se presentaban antes de Mayo junto con los males crónicos de la sociedad capitalista y su explotación monopolista.

(124) A. BARJONET, La CGT. Histoire. Structure. Doctrine (Paris 21968) 151.

(125) Cfr G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972) 11-16.

(126) "La lucha de clases toma un carácter más agudo. Reúne a masas importantes de trabajadores, comprende nuevos cuerpos sociales y crea condiciones favorables a la unidad considerada como muy importante. Los trabajadores sienten más claramente la comunidad de sus intereses y tienden a coordinar sus luchas y a darles mayor amplitud y más amplias perspectivas": IBIDEM, 14.

Para D. COHN-BENDIT, Obsolete communism, the left-wing alternative (London 1969) 152, el Congreso tan sólo repitió: "What all such congresses say, namely that capitalism oppresses the working class".

También la CFDT por boca de Eugène Descamps (127), afirma que en repetidas ocasiones ha tirado de la señal de alarma en relación con los niveles de salarios en Francia comparados con los de la Comunidad Económica Europea, en relación con la duración del trabajo y otros aspectos laborales que podían hacer prever una explosión. Lo cual no impidió que la CFDT, lo mismo que las otras centrales, se encontrase frente a los acontecimientos de forma un tanto imprevista e intentara adaptarse a un movimiento que no se había iniciado bajo su responsabilidad.

En relación con la iniciación del movimiento social, la CFDT y especialmente sus afiliados sindicales del sector técnico más avanzado, mantienen la existencia de una influencia decisiva del movimiento estudiantil, mientras que la CGT -menos proclive, como veremos, a las relaciones movimiento estudiantil-movimiento obrero- considera la iniciación de la crisis como el desenlace normal de un movimiento laboriosamente preparado por la acción sindical.

Parece fuera de duda, sin embargo, que la crisis social en los Sucesos surgió fuera de la iniciativa sindical, que no fue detectada previamente por el Gobierno ni por los empresarios ni por los propios sindicatos y que, sin dejar de valorar la influencia que pudo tener en su desencadenamiento la situación económico-social existente en Francia en los meses anteriores a la crisis, no es posible entender la magnitud y las características de ésta, sin acudir a un análisis más profundo de sus causas. Considero que es preciso partir

(127) Cfr E. DESCAMPS, Militer (Paris 1971) 109.

de estos principios para intentar una interpretación rigurosa del significado de los Sucesos.

No es posible entrar aquí en el análisis de dichas causas que se relacionan con las interpretaciones generales de los Sucesos y que iremos viendo a lo largo de este trabajo y especialmente en su Tercera Parte. Baste, por ahora, con plantear la insuficiencia de las explicaciones que intentan reducir la complejidad de los Sucesos al esquema de un conflicto social tradicional, explicable por la situación económica y social anterior a los Sucesos, al tiempo que introducimos como hipótesis de trabajo el estudio de los aspectos "nuevos" que se puedan atribuir a la crisis social de Mayo del 68.

La amplitud del movimiento social se manifestó tanto por su duración como por el número de personas que, de una u otra forma, participaron en el conflicto y entre los que se podían contar categorías de personal que tradicionalmente quedaban fuera de este tipo de acción social reivindicativa.

En la "Cronología de los Sucesos" (128), se puede seguir el período de duración del movimiento, que comienza en los primeros días de Mayo de 1968 y que, en algunas empresas, continuaría hasta el comienzo del primer turno de las elecciones legislativas de Junio del mismo año. En la "Thompson", la "Renault" y la ORTF, la huelga duró cinco semanas. Una de las bazas decisivas en las "Negociaciones de Grenelle" a favor de los huelguistas se encontraba precisamente en la imperiosa

(128) Cfr las páginas precedentes de la Introducción, 21-44.

necesidad que Gobierno y empresarios sentían de acabar con una situación que se hacía ya intolerable para la vida económica y social del país.

Por lo que se refiere al número de personas implicadas en los Sucesos, está fuera de duda que la movilización, especialmente de obreros, fue muy importante, habiéndose dado cifras que alcanzan hasta los nueve o diez millones de huelguistas. Los datos que maneja Adrien Dansette (129) son más moderados, estimando que el máximo de huelguistas se puede cifrar entre seis y siete millones; los últimos trabajos aparecidos dan cifras aún más cortas (130). En cualquier caso, la amplitud del conflicto fue de tal naturaleza en comparación con los casos precedentes que, "hablando con rigor ni siquiera es comparable" (131), por lo cual es preciso tratarlo como un fenómeno aparte por su dimensión y su naturaleza (132).

(129) Cfr A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 177.

(130) Cfr G. ADAM, Etude statistique des grèves de Mai-Juin 1968, in: Revue Française des Sciences Politiques 20 (1970) 105-119. Citado por J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai et juin 1968 et le système française de relations professionnelles, in: Sociologie du Travail (1971) 76, nº 1.

(131) IBIDEM, 76.

(132) "La importancia de los fenómenos de contagio a partir de cierto límite, la actitud necesariamente desarmada de los poderes públicos y de los empresarios, hacen de esta oleada de huelgas un fenómeno aparte": IBIDEM, 76.

En síntesis:

- La situación económica y social existente antes de Mayo del 68 -comienzos de recesión en los primeros meses del 68, paro especialmente de los jóvenes, y congelación salarial- constituyó, sin duda, uno de los factores que coadyuvaron al desarrollo de la crisis social en los Sucesos. Sin embargo, no es posible explicar ni la magnitud ni las características de la crisis planteada en función, tan sólo, de dichos problemas económicos y sociales.

- Un argumento en apoyo de esta hipótesis se encuentra en el hecho de que el estallido de la crisis, o su supuesta fase de latencia, no fue detectado ni por el Gobierno, ni por los empresarios, ni siquiera por los propios sindicatos obreros. Aun cuando los dirigentes de estos últimos se esforzaron posteriormente en demostrar la denuncia anticipada del peligro del conflicto que habrían realizado las Confederaciones obreras, especialmente la CGT y la CFDT, ha quedado demostrado que la crisis social se desencadenó al margen de la iniciativa sindical.

- Partiendo de estos principios y teniendo en cuenta la amplitud inusitada del conflicto en relación con movimientos sociales anteriores, tanto en cuanto a su duración como al número y a la calidad de personas que participan más o menos activamente en su desarrollo, se plantea la necesidad de llevar a cabo un análisis más profundo de las causas y de la naturaleza de la crisis social en los Sucesos.

CAPITULO SEGUNDO

LA ACTITUD DE LOS SINDICATOS OBREROS

El Movimiento de Mayo, que en sus comienzos fue exclusivamente universitario, se convierte en social, en buena medida, al margen de las organizaciones sindicales. La crisis social no comenzó por iniciativa sindical ni se desarrolló en los primeros momentos bajo su control, hasta el punto que se puede aventurar que las organizaciones obreras no hicieron sino unirse a un tren en marcha e intentar conducirlo. A pesar de las declaraciones de los líderes sindicales sobre su anticipación del peligro que presentaba la situación social antes de Mayo del 68, a la que me refería en el capítulo anterior, las Confederaciones sindicales no pensaron, sin duda, en la posibilidad de que se desencadenaran conflictos de la envergadura de los que se iban a presentar.

En general, se produjeron en Mayo tres tipos de huelgas: una huelga general, huelgas salvajes y una huelga generalizada. La primera huelga general de 24 horas es la que los sindicatos obreros declaran el lunes 13 y que conoce tan

sólo un éxito relativo; las huelgas salvajes -sin consulta o iniciativa sindical- se producen del 14 al 16 y son provocadas por elementos obreros jóvenes con mayor o menor relación con los izquierdistas. Son estas huelgas salvajes las que provocan la entrada definitiva en el conflicto de las Organizaciones sindicales, ante el temor de que la base se desborde y continúe el movimiento fuera de su control; así a partir del día 17 los sindicatos convocan un conjunto de huelgas en todo el país que se conoce con el nombre de huelga generalizada y no general, por la no intervención de "Electricité de France" (EDF), siguiendo las instrucciones de la CGT. El hecho de que la CGT decidiese la no intervención de EDF en el conflicto abona la idea de que, al menos en los comienzos, no tenía la intención de dar a los acontecimientos un carácter revolucionario.

El proceso aparece claro. Las Centrales sindicales no pueden aceptar que un gran movimiento social se desarrolle a sus espaldas. Por una sucesión de iniciativas tácticas y más o menos rápidamente según la estrategia y la flexibilidad de cada sindicato, se intenta encauzar el conflicto y traducirlo a los esquemas sindicales. Incide de forma importante en el modo de enfrentarse con los acontecimientos y en el tratamiento que se da a los diversos temas de la crisis, la politización de los sindicatos franceses y especialmente de las dos grandes centrales obreras, la CGT y la CFDT. Voy a estudiar, por ello, en primer lugar, los orígenes de ambos sindicatos para tratar luego de su forma de concebir la crisis y de su actitud concreta en el desarrollo de los Sucesos. Con el estudio de los antecedentes históricos de la CGT y CFDT -especialmente respecto a la influencia del partido comunista sobre la primera y de las ideas sociales cristianas sobre la segunda y las alternativas por las que ha pasado

la impregnación ideológica de ambas Centrales-, entiendo se puede facilitar la comprensión de su posición ante la crisis y de su participación en los Sucesos.

A) LA CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL (CGT)

"Trazar la historia de la CGT no es solamente referirse a la historia de una organización sindical, sino también, en gran parte, a la historia del movimiento obrero francés... y en consecuencia es difícil aislarla de la 'historia'" (133).

Fundada en Limoges en septiembre de 1895, durante muchos años fue tan sólo una asociación mal estructurada de organizaciones heterogéneas.

En 1906, convertida ya la CGT en una organización relativamente importante, cuya acción comienza a dar resultados apreciables en favor de la clase obrera, se presenta en el Congreso de Amiens con una serie de cuestiones relativas a la finalidad de la acción sindical y, especialmente a

(133) Alocución de Georges Séguy en el 76 aniversario de la CGT.

Como fuentes de información utilizaremos las siguientes: J.-D. REYNAUD, Les Syndicats en France (Paris 1967); A. BARJONET, La CGT. Histoire. Structure. Doctrine (Paris 1968); J. CAPDEVILLE - R. MOURIAUX, Les Syndicats ouvriers en France (Paris 1970).

las relaciones entre los sindicatos y los partidos políticos. La opinión de los partidarios de la unión con el partido socialista no prevalece, ya que, sometida a votación la propuesta de Griffuelhes (134), secretario de la CGT, contraria a dicha unión y contenida en un documento conocido como la Carta de Amiens, es aprobado por aplastante mayoría.

El documento no significa "apoliticismo" del Sindicato respecto a los problemas políticos, sino independencia respecto de los partidos políticos. Así lo destaca André Barjonet citando a Marty-Rollan, secretario adjunto de la CGT, quien en 1933 afirmaba: "en el fondo, y en realidad, la Carta de Amiens definió un sindicalismo que se considera como un órgano de renovación completa de la sociedad" (135). Es lo que André Barjonet llama objetivo general y político de la Carta de Amiens: "la emancipación integral de los trabajadores de la expropiación capitalista dejando la obra reivindicativa cotidiana como un 'coté' del sindicalismo" (136). Alude el autor a estos aspectos "políticos" de forma insistente -tanto en lo que se refiere a su carácter revolucionario total como a la independencia de los partidos- para recordar

(134) Para Griffuelhes la acción del sindicalismo reposa en la liberación del individuo por su propia iniciativa. Es el trabajador mismo quien realiza el esfuerzo, ejerciendo personalmente sobre las potencias que le dominan para obtener de ellas las ventajas que se reclaman. Por la acción directa, el obrero crea él mismo su lucha, decidido a que no sean otros sino él los que puedan liberarlo: cfr A. BARJONET, o.c., 15-16.

(135) A. BARJONET, o.c., 17 y n. 1.

(136) Cfr IBIDEM, 17.

explícitamente la postura recelosa y, a su criterio, equivocada, de la CGT en los Sucesos de Mayo (137).

La actividad de la CGT durante la guerra de 1914-1918 es prácticamente nula. Con la revolución de 1917 se inaugura una nueva etapa en la que ocupará un puesto importante la Rusia Soviética y el Partido Comunista. En el segundo Congreso de la Internacional Comunista, celebrado en Moscú del 17 de julio al 7 de agosto de 1920, se fijan las veintiuna condiciones para la adhesión de las Centrales Obreras a la nueva Internacional. El artículo 9 -sobre el problema sindical- habrá de ser la causa última de las tres escisiones que, de 1922 a 1947, se van a producir en la CGT (138). En dicho artículo se encuentra la nueva concepción del sindicalismo como "correa de transmisión" del partido político que sigue suscitando polémicas hasta nuestros días.

(137) No olvidemos que André Barjonet presenta su dimisión de la CGT el 23 de mayo del 68, precisamente a causa de su disconformidad con la actitud de los dirigentes cegetistas en los momentos críticos de los Sucesos.

(138) "Todo partido deseoso de pertenecer a la Internacional comunista debe realizar una propaganda perseverante y sistemática en el seno de los sindicatos, cooperativas y otras organizaciones de masas obreras. Hay que constituir grupos comunistas para que con su trabajo constante y tenaz conquisten los sindicatos para el comunismo. Su deber será revelar en todo instante las maniobras de los social-patriotas y las dudas del 'centro'. Estos grupos comunistas deben estar completamente subordinados al partido". (artículo 9). Tomado de A. BARJONET, o.c., 23, que, a su vez, para el texto integral de las veintiuna condiciones, se remite a J. FAUVET, Histoire du parti communiste français. Tome I (Paris 1964).

La primera escisión se produce en 1922. Los minoritarios reunidos en Congreso en Saint Etienne constituyen una nueva Central Sindical, la "Confédération Générale du Travail Unitaire" (CGTU), que reagrupa a comunistas y anarcosindicalistas y que pronto se adheriría a la Nueva Internacional Roja. Con la escisión de la CGTU y la creación en 1919 de una nueva organización sindical, la "Confédération Française des Travailleurs Chrétiens" (CFTC), que en 1964 se convertiría en la "Confédération Française Démocratique du Travail" (CFDT), acaba el período de veinte años en el que la CGT es la única Confederación Sindical en Francia. La CGTU intensifica sus lazos con el partido comunista en tanto que la CGT reafirma su independencia frente a los partidos.

En marzo de 1936, en el Congreso de Toulouse, ante la influencia creciente del fascismo y la consecuente preocupación de la izquierda francesa, la CGT y la CGTU vuelven a unirse realizando una síntesis de las tendencias opuestas.

El preámbulo de los nuevos Estatutos comporta algunas puntualizaciones a la Carta de Amiens. Se sigue manteniendo el principio de la separación de los partidos políticos e incluso la incompatibilidad entre los puestos de dirección sindical y los mandatos políticos, pero se incluye una cláusula que marca ya una clara evolución al señalar la posibilidad de establecer determinados tipos de colaboración entre organizaciones obreras y partidos (139).

(139) "El movimiento sindical se reserva el derecho de responder en forma favorable o desfavorable a las iniciativas de otros grupos para realizar una acción determinada. Igualmente se reserva el derecho de tomar la iniciativa

La unidad conseguida no va a ser muy duradera. Ya en el Congreso de Toulouse se pudo observar un "núcleo reticente" claramente anticomunista que con motivo de la firma del Pacto de no agresión entre la Alemania de Hitler y la Unión Soviética lograron la exclusión (no fue, por lo tanto, escisión) por la mayoría del Bureau Federal, de los militantes y dirigentes comunistas en septiembre de 1939.

Con la ocupación alemana se disuelve la CGT y la CFTC y se promulga la Carta del Trabajo el 4 de octubre de 1941, prácticamente nunca aplicada por la oposición de la clase obrera y la acción de "resistencia" de los Sindicatos.

En la misma clandestinidad comienzan las conversaciones para recuperar la unidad que por fin se logra en un acuerdo verbal, obtenido en Perreux, cerca de París, en abril de 1943 por el que se anulaba la escisión de hecho de septiembre de 1939.

La última escisión, tercera en veinticinco años, y que dio lugar a la creación de la CGT-FO, tuvo lugar en diciembre de 1947. Las causas de tal escisión, según André Barjonet, son complejas y las responsabilidades compartidas. La extrema violencia de las huelgas de entonces y el tono crítico del partido comunista (así como la condenación brutal

././ para estas colaboraciones momentáneas, estimando que su neutralidad respecto a los partidos políticos no ha de significar indiferencia frente a posibles peligros que amenazan las libertades públicas o las reformas en vigor o que se persiguieran conquistar". Este fragmento de los Estatutos está tomado de A. BARJONET, o.c., 31.

y sumaria del Plan Marshall) se unieron a la probable intervención de los Sindicatos americanos a través de la CIA y a la constitución de una agrupación de dirigentes y militantes no comunistas, que conscientes de transgredir los estatutos de la CGT fundan el semanario Resistance Ouvrière que más tarde se convertirá en Force Ouvrière.

La separación se produjo con la dimisión de Léon Jouhaux, gran figura del sindicalismo y premio Nobel de la Paz en 1951, y de otros dirigentes no comunistas. Aparte de la mayor gravedad que ha supuesto esta tercera y última escisión que dura ya veintisiete años, es preciso destacar la diferencia cualitativa que la separa de las anteriores. Mientras que en 1922 y 1939 el grupo minoritario estaba constituido por los comunistas y sus simpatizantes, ahora quedan éstos en mayoría dentro de la CGT, dueños de la situación y marcando fundamentalmente su ideología. La antigua mayoría con Léon Jouhaux dejan la "ancienne maison" para fundar CGT-FO, sindicato de tendencias anticomunistas y de concepciones más pragmáticas.

Si desde el Congreso de Amiens y especialmente después de la Revolución Rusa de 1917 la influencia del partido comunista ha condicionado a los diferentes movimientos que se han ido operando en el seno de la CGT, no cabe duda de que, tras de la escisión que acabamos de estudiar, la influencia del partido se acentúa considerablemente. No quiere esto decir que la CGT sea una mera prolongación sindical del Partido o con otra expresión, utilizada, su correa de transmisión.

En primer lugar, como señala Adrien Dansette (140), por una cuestión puramente numérica: si todos los hombres del partido comunista estuvieran integrados en la CGT, no totalizarán el 17'6% de los miembros de ésta, que ascienden a dos millones, es decir seis veces más que el número de inscritos en el partido comunista. La influencia real de los comunistas es, sin embargo, mayor de la que podían hacer creer estos números, no sólo porque las tareas directivas de los sindicatos suelen estar en sus manos -los tres miembros que la dirigen pertenecen al Bureau Político del partido-, sino por la mayor combatividad y eficacia de los afiliados comunistas, que tan sólo podrían ser contrarrestados si los demás dejaran de supervalorarlos (141).

Por la afinidad de objetivos ideológicos y por las interrelaciones existentes se puede afirmar sin embargo que la influencia que el partido ejerce sobre la CGT es muy fuerte y que en algún caso es la propia CGT la que ejerce influencia sobre el partido, hecho que da lugar a la situación paradójica de que el sindicato puede emprender campañas puramente ideológico-políticas patrocinadas por el partido y en otras sea éste el que se muestre dispuesto a preocuparse de cuestiones reivindicativas obreras (142).

En la conducta cegetista durante los conflictos

(140) Cfr A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 164.

(141) Cfr A. BARJONET, La CGT. Histoire. Structure. Doctrine (Paris 21968) 124-136.

(142) Así ocurrió, por ejemplo, en 1953 cuando era secretario del partido comunista Maurice Thorez.

de Mayo hubo de influir, además de la relación con el partido comunista, su condición de gran central sindical, influyente y de complicado aparato burocrático, pues, a pesar de las escisiones y de un cierto declive en los años cincuenta, la CGT sigue siendo, con gran diferencia, el sindicato más importante de Francia. André Barjonet, dejando previamente en claro la dificultad de dar cifras concretas de número de afiliados a cada sindicato -entre otras razones por la movilidad en el pago de las cuotas-, estima como posible, aunque quizás un poco forzada por la situación de antes de Mayo, que la CGT llegue a los dos millones de afiliados (143). En comparación con el número de asalariados -14 millones- representa tan sólo un porcentaje del 14%, si bien, refiriéndose a los sindicatos en la Industria el porcentaje asciende al 20%. No son cifras importantes especialmente si se comparan con los porcentajes de los sindicatos ingleses, americanos o suecos, pero, teniendo en cuenta el aparato de movilización de masas con que cuenta la CGT, no son nada despreciables.

Su influencia medible por el resultado de las elecciones profesionales es grande. Se estima que hay un elector CFDT por cada dos electores de la CGT y un elector FO por cada cuatro CFDT. En la industria privada la influencia de la CGT es dos veces más grande que la de la CFDT y ocho veces mayor que la FO. También es manifiesta la preponderancia de la CGT en el sector público y nacionalizado.

(143) Cfr A. BARJONET, La CGT. Histoire. Structure. Doctrine (Paris 1968) 124.

1. Su interpretación de la crisis social en los Sucesos

Teniendo en cuenta su historial y sus objetivos revolucionarios e incluso su política y sus declaraciones en los meses inmediatamente anteriores a los Sucesos, se hubiera podido pensar en una posible responsabilidad de la CGT en el desencadenamiento de éstos, o al menos en un intento de aprovechar sus posibilidades revolucionarias para llevar a cabo un cambio de régimen político y social. Sin embargo, todo parece indicar que no fue así; la CGT, que puso todo su poder de gran organización sindical para ponerse a la cabeza del movimiento huelguista, no creyó -salvo en algún momento después de los "Acuerdos de Grenelle" y cuando la crisis entró en su fase política- en las posibilidades revolucionarias del conflicto o, al menos, no quiso poner en peligro su prestigio de gran Central sindical ante la clase obrera para entrar en lo que consideraba como aventura revolucionaria de dudoso resultado. Esta interpretación llevará a la CGT a mantener durante la crisis una postura "conservadora" y a evitar posiciones que hubieran podido dar pie al Gobierno para tomar represalias. En esa misma línea de pragmatismo y "buen sentido", la CGT trató de sacar el mayor provecho posible de los acontecimientos en el campo de las reivindicaciones clásicas o cuantitativas (144). Los aspectos más innovadores y espontáneos de los Sucesos le resultaron ajenos; le fue difícil mostrar flexibilidad ante la actuación de los elementos no sindicalistas y fue manifiesto su recelo ante los elementos

(144) Más adelante nos referiremos a la distinción entre reivindicaciones cualitativas y cuantitativas que se ha utilizado profusamente en la interpretación de las diferentes actitudes sindicales.

"izquierdistas" y, especialmente, ante los estudiantes (145). La preocupación constante por no erosionar su propia reputación le lleva a mantener una actitud cautelosa y realista: no considero que la situación que planteaba la crisis era propicia para llevar a cabo la revolución que, según su propia ideología, necesitaba la sociedad francesa y centró su esfuerzo en conseguir unas conquistas sociales que, aún siendo importantes, a juicio de algunos no daban la medida de la nueva situación que los Sucesos plantearon. La izquierda francesa, excepto el partido comunista que compartió con la CGT la responsabilidad de tal actitud -y especialmente los llamados elementos izquierdistas-, acusaron por ello a la CGT de colaboración con el poder y de traicionar una posible revolución (146).

André Barjonet que, como Director del Centro de Estudios Económicos y Sociales de la CGT, siguió las

(145) Lo que no admite la CGT es que el movimiento estudiantil juegue un papel de protagonista en el proyecto de transformación social si no es "en solidaridad y en alianza con la clase obrera... a la que la historia asigna la misión de dirigir la lucha para transformar la sociedad": La grève générale de mai 68, in: Le Peuple 799-801 (15 Mai-30 Juin 1968): en este informe está recogida la postura oficial de la CGT. Aquí nos referimos al informe presentado al comité federal nacional de la CGT el 13 y 14 de junio de 1968.

(146) Así la obra de B. PERRET - G. MUNIS, Les Syndicats contre la révolution (Le terrain vague - Paris 1968). La primera edición de esta obra data del año 1956, la segunda del año 1962; esta tercera edición de 1968 se debe a la actualidad que cobraba el libro ante los Sucesos del Mayo francés del 68.

vicisitudes de la intervención de su Central sindical en los Sucesos hasta su separación de ella el 23 de Mayo de 1968 (147), ha realizado en diversas ocasiones una dura crítica de la política cegetista durante la crisis (148). Antes de Mayo del 68, la CGT, según André Barjonet (149), dirigía su acción en dos direcciones: contra el Gobierno, especialmente para lograr la supresión de las ordenanzas de la Seguridad Social y contra los empresarios, a fin de forzar al "Conseil National du Patronat Français" (CNPF) (150) a una discusión de conjunto sobre los salarios reales, cuestiones de empleo y derecho sindical en las empresas. Su actitud de lucha para "sustituir al poder actual y a su política reaccionaria para lograr una verdadera democracia" (151) no dejaba lugar a dudas, contando para ello con la colaboración igualmente decidida de la CFDT. ¿Por qué la postura ambigua y amedrentada de la CGT durante los Sucesos? André Barjonet sugiere algunas explicaciones.

(147) La separación de André Barjonet por discrepancias con la política seguida por la CGT durante la crisis se realizó el 23 de mayo de 1968, como él mismo nos lo relata: cfr A. BARJONET, La CGT. Histoire. Structure. Doctrine (Paris 1968) 155-156.

(148) Cfr todo el capítulo VII de su obra, titulado La CGT et les événements de mai 1968: IBIDEM, 145-166.

(149) Cfr IBIDEM, 145.

(150) El CNPF es el organismo representativo de los Empresarios franceses al que me habré de referir con frecuencia en este trabajo.

(151) Son palabras textuales del informe del "Bureau confédéral" presentado en el 36 Congreso por Léon Mauvais: cfr A. BARJONET, o.c., 146.

No fue capaz la CGT de comprender la relación existente entre la revuelta estudiantil y los problemas de la juventud en general. Aun cuando había tenido pocos contactos con los estudiantes, y ello era comprensible en una organización obrera, le faltó sensibilidad para entender las motivaciones y la personalidad del movimiento universitario. En relación con la juventud, la CGT no llegó nunca a entender la necesidad de que los jóvenes pudieran tener opinión propia sobre los problemas que les afectaban directamente, como el contenido de la enseñanza o su inserción en la vida social; su preocupación por los problemas cuantitativos -más escuelas, más Centros de formación profesional, más piscinas-, dieron lugar a una cierta incapacidad de la Central obrera cegetista para comprender las reivindicaciones cualitativas que, de alguna forma, se presentaron en los Sucesos.

"No habiendo analizado a tiempo los cambios que estaban ocurriendo en la sociedad francesa, cualitativos y cuantitativos, no ha podido reconocerlos cuando se han manifestado. Sorprendida, los atribuye a otras causas y desprecia su profundo significado. Como ocurre en estos casos, tiene miedo de lo desconocido por no creerse capaz de dominarlo y prefiere mantener un statu quo, que en parte controlaba, a un movimiento que ofrecía el riesgo, quizás, de conducir a un socialismo para el que aún no había preparada ninguna etiqueta confederal" (152).

En el prólogo al "Bilan Social de l'année 1968" (153) aparece, a cargo de Henri Krasucki, la primera defensa

(152) IBIDEM, 165.

(153) Cfr Le Bilan Social de l'année 1968. Ouvrage collectif

de la posición de la CGT en los Sucesos de Mayo.

Nos encontramos en primer lugar y ello es significativo, con 600 páginas repletas de datos sobre las ventajas obtenidas fundamentalmente en aspectos "cuantitativos". Las palabras de Henri Krasucki no dejan lugar a dudas sobre cuáles fueron los objetivos de la CGT. ¿Qué fue la huelga de mayo-junio para los trabajadores? "Ante todo un movimiento reivindicativo de una potencia sin precedentes para solucionar problemas imperiosos sobre los que los empresarios y el Gobierno se negaron a discutir durante años" (154). Y más adelante "Ironizar sobre las reivindicaciones 'alimenticias' o 'cuantitativas' no se los puede ocurrir más que aquéllos que ignoran lo que representa la mejora del poder de compra, las condiciones de existencia y de trabajo para los asalariados, en su vida difícil y en la de sus familias. Esto no ha sido ni será jamás el caso para la CGT que considera que el primer deber de una organización sindical es la lucha por esos objetivos" (155).

La información más directa y reciente sobre la posición de la CGT la tenemos sin embargo, en el libro publicado por su secretario general, Georges Séguy en 1972 (156).

./.. rédigé sous la direction de Maurice COHEN. Préface de Henri KRASUCKI, in: Revue pratique de Droit Social (Paris 1969) 5-9.

(154) IBIDEM, 6.

(155) IBIDEM, 8.

(156) Me refiero a la ya conocida obra: G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972).

No es objetivo del libro escribir la historia de Mayo del 68, sino en palabras de su autor "describir los hechos en los que me he visto mezclado tal como yo los he vivido, tratando de explicar el sentido del comportamiento de la CGT del principio al final" (157). Lo que realmente pretende G. Séguy con su versión de los acontecimientos es defenderse personalmente y defender a la CGT de las acusaciones formuladas. Dedicó el capítulo XXVI de su obra a responder a cuestiones que considera esenciales y en las que quiero detenerme brevemente (158). ¿Estábamos en Mayo en presencia de una situación revolucionaria? En este punto, como hemos ido viendo, la CGT ha sido objeto de ataques desde dentro (A. Barjonet) y desde fuera acusándola de que no tuvo visión suficiente para entender el carácter revolucionario de la situación. La respuesta de G. Séguy es por demás simple e intuitiva, hay que tener en cuenta que G. Séguy es un líder sindical y no un sociólogo: las huelgas fueron efectivamente importantes pero lo que los huelguistas realmente deseaban era la mejora de sus condiciones de vida y de trabajo; no había en los millones de obreros en huelga un objetivo de instaurar el socialismo por métodos revolucionarios. Sus motivos eran fundamentalmente reivindicativos, sociales y económicos. Vistas así las cosas, la postura sindical de la CGT y de G. Séguy no podía ser otra. Queda sin embargo en pie la cuestión de si eran o no eran esos los deseos reales de los trabajadores. El argumento de G. Séguy de que gran número de huelguistas votaron por la Mayoría Gaullista en las elecciones legislativas de Junio no es consistente.

(157) IBIDEM, 8.

(158) Para no citarlas vez por vez, para estas dos páginas nuestras me remito a G. SEGUY, o.c., 179-188.

Las dos preguntas siguientes son más específicamente políticas: ¿Perdió la izquierda la ocasión de 1968? ¿Se puede hablar de izquierdismo como de un fenómeno nuevo? La respuesta de G. Séguy a la primera cuestión es producto también de su visión sindical del problema. Si la CGT y el partido comunista hubieran intentado la toma del poder -y eran los únicos que se encontraban entonces unidos para hacerlo-, se habría producido la reacción contraria de las propias izquierdas. Sobre los nuevos izquierdistas G. Séguy es tajante; la CGT no podía consentir verse absorbida por tales izquierdistas en el liderazgo de la lucha, ni entrar en aventuras inciertas. "Aquellos que se inflaman espontáneamente por cualquier utopía, se dejan seducir por la gesticulación, se afirman contra todo y por nada, especialmente los jóvenes salidos de la pequeña o mediana burguesía, no hacen prácticamente nunca carrera en las filas de la izquierda" (159). No deja tampoco de expresar con claridad en su libro la poca simpatía que le merecen al secretario general de la CGT, los llamados líderes estudiantiles (160) y su recelo por las llamadas acciones conjuntas estudiantes-obreros que motivó, en el caso más comentado, la tajante negativa de la CGT a la entrada de los estudiantes en la fábrica de Régie Renault durante las huelgas.

(159) IBIDEM, 188.

(160) Cfr IBIDEM, 73-76. Su antipatía es instintiva. Llega a negarse a dar la mano a John Cohn-Bendit, y comenta desfavorablemente el hecho de que Eugène Descamps, secretario de la CFDT, se la diera.

B) LA CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE DU TRAVAIL (CFDT)

La "Confédération Française Démocratique du Travail" (CFDT) surgió en 1964 de la "Confédération Française des Travailleurs Chrétiens" (CFTC). Nacían al amparo, por un lado, de la Ley de 1884 por la que los obreros podían constituir asociaciones legales, y, por otro, del estímulo que supuso para los católicos la publicación en 1892 de la encíclica social "Rerum Novarum" (161). Otra razón: el sindicalismo naciente de la CGT lanzaba violentas ofensas contra la Iglesia y contra la fe (162). En el Congreso celebrado en París en 1919 se decide constituir la CFTC, cuyos estatutos, adoptados en 1920, contenían una declaración de principios en su artículo primero: la Confederación entiende inspirar su acción en la doctrina social definida en la "Rerum Novarum". Se situaban así los fundadores de la CFTC en el punto en el que se encontraban los trabajos de los católicos sociales de aquella época y que se continuarían en los años siguientes por medio de las llamadas Semanas Sociales. Prevalece el criterio de denominar a la Confederación cristiana y no católica con el fin de poder comprender también a los obreros cristianos protestantes.

(161) Utilizaremos sobre este tema las siguientes obras:
J.-D. REYNAUD, Les Syndicats en France (Paris 1967);
J. CAPDEVILLE - R. MOYRIAUX, Les Syndicats ouvriers en France (Paris 1970); LA CFDT, Les Documents fondateurs pour comprendre l'évolution de la CFDT (Paris 1971);
E. DESCAMPS, Militer (Paris 1971).

(162) Cfr E. DESCAMPS, o.c., 136.

Respecto a la corriente socialista y a los militantes de la CGT, la CFDT presenta un doble carácter ya desde sus comienzos: por un lado, un carácter moral y rígido, en consonancia con las enseñanzas de la Iglesia, para determinar la actitud general de sus actividades, desde el punto de vista social, y, por otro, un carácter económico y profesional, que precisará las reglas y las concepciones variables que deben aplicarse a las diversas contingencias y seguir, paso a paso, sus transformaciones. Desde este punto de vista y haciendo reserva de los compromisos doctrinales que deben respetar, el sindicalismo cristiano queda libre respecto a sus opciones y a sus medios. La CFTC defiende frente a la CGT el pluralismo sindical y su representatividad para intervenir en las negociaciones y frente al corporativismo del Gobierno de Vichy se sitúa junto a la CGT, en la defensa del sindicalismo libre (163).

En el Congreso de 1947 se adopta una nueva declaración de principios en la que las referencias a la "Rerum Novarum" y a la "Quadragesimo Anno" son reemplazadas por una alusión a los principios de la "moral social cristiana". Otros cambios de terminología -la frase organización profesional es sustituida por organización democrática de la vida profesional o económica- y la alusión a la independencia de todo poder político o religioso muestran claramente que la CFTC se sitúa en un plano no confesional (164). Por otro lado comienza a predominar en la Central sindical una tendencia netamente socialista que choca con la oposición de la

(163) Manifiesto del 12 de noviembre de 1940: cfr E. DESCAMPS, o.c., 140.

(164) Cfr IBIDEM, 143.

Iglesia. "En 1952 hablábamos de socialismo francés y en los años siguientes hablábamos sobre todo del socialismo democrático tal como era concebido por los anglosajones... Yo sabía que la Iglesia no había condenado nunca el socialismo anglosajón... a pesar de lo cual tuve conciencia de ser puesto un poco en cuarentena" (165). En el Congreso de 1953 se publica un Documento, que marca una nueva etapa en el esfuerzo de la CFTC por adaptarse a su responsabilidad de primera Central no comunista. Se fija en dicho Documento como objetivo del sindicalismo la posibilidad de conseguir la construcción de un mundo en el que todos tengan su propia autorrealización física, cultural y espiritual, tanto en el orden individual como en el familiar y en el social.

En el 32º Congreso celebrado en 1963 se discuten dos importantes problemas: la evolución de la propia Confederación y la actitud que debe mantenerse sobre la política del Gobierno en el sentido de dejar claras las divergencias cuando éstas se produzcan. En relación con el primer punto, la decisión sobre la conservación del título de "Travailleurs Chrétiens" y la referencia a la moral social cristiana se aplaza hasta la celebración de un Congreso extraordinario que se fija para el último trimestre de 1964. En dicho Congreso se decidió, por mayoría, el cambio de título de la Confederación (nuevo artículo 3), que empieza a denominarse CFDT, y la eliminación de toda referencia a la moral social cristiana. En la redacción del nuevo preámbulo se establece: "... subrayando las aportaciones de las diferentes formas de humanismo -y entre ellas del humanismo cristiano- para la

(165) IBIDEM, 146.

definición de las exigencias fundamentales de la persona humana y de su puesto en la sociedad, la CFDT quiere desarrollar su acción manteniendo su fidelidad a un sindicalismo ideológico fundado sobre estas exigencias que sigue haciendo suyas...", dejando clara por otro lado "su independencia frente al Estado, a los partidos, a las Iglesias y a cualquier otro grupo exterior"(166). Eugène Descamps se refiere al Congreso de 1964 como el "Congreso de la evolución", precisando el sentido del preámbulo como signo del mantenimiento de la moral cristiana ya que "incluso si dicha moral establece una jerarquía de valores discutible y si se pueden deducir de ella interpretaciones u orientaciones diferentes, ella constituye una base y para muchos de nuestros miembros una garantía" (167).

La decisión tomada en el Congreso de 1964 comportó la retirada de una minoría que, conservando el nombre de CFDC, entendía ser la mantenedora de la tradición y de la herencia católica, aunque en realidad la desconfesionalización era una realidad desde hacía mucho tiempo (168).

En resumen, nos encontramos en Mayo de 1968 con una CFDT aconfesional "aunque con una manera cristiana de

(166) LA CFDT, Les Documents fondamentaux pour comprendre l'évolution de la CFDT (Paris 1971) 61.

(167) E. DESCAMPS, Militer (Paris 1971) 150.

(168) "La desconfesionalización tiene dos aspectos: un aspecto verbal: hacer desaparecer de nuestros escritos todo lo que tuviera un aspecto confesional; en cuanto al fondo, la independencia del movimiento respecto a la Iglesia era ya antigua. Lo que se hizo en 1964 fue hacer tabla rasa de todas las expresiones y todas las palabras que tuvieran un tono confesional": LA CFDT, o.c., 158.

acercarse a los hombres y a las cosas" (169) y con un ideario socialista que, como más adelante estudiaremos, difiere fundamentalmente del de la CGT.

Por lo que se refiere a sus efectivos, me atengo a los datos comparativos señalados en relación con la CGT, aunque la CFDT los considera, en algunos aspectos, poco favorables. De hecho es la segunda confederación sindical francesa y desde 1964, en que con la retirada de la minoría CFTC sufrió algunas pérdidas, ha venido aumentando el número de sus afiliados especialmente en la industria.

1. Su interpretación de la crisis social en los Sucesos

Dos de los condicionamientos que determinaron, en gran parte, la actitud de la CGT ante los Sucesos de Mayo no se daban en la CFDT. No existía por un lado la preocupación por la organización y por el prestigio que tanto pesaba en la conducta de la CGT y, por otro, no se producía el miedo al desbordamiento por los izquierdistas que hizo recelar a la CGT, por ejemplo, de la colaboración con los estudiantes.

La explicación que daba la CFDT sobre las causas de los Sucesos eran también, como vimos más arriba, de

(169) E. DESCAMPS, o.c., 152.

tipo económico y social "tradicional": "Nivel de salarios, renta en la Comunidad Económica Europea muy superior al del obrero francés y mayor tiempo de trabajo" (170). Sin embargo, por sus orígenes, su ideología y su organización y por las relaciones que venía manteniendo con los estudiantes, la CFDT fue, sin duda, más permeable en relación con otro tipo de problemas que se plantearon en los Sucesos. En primer lugar, la CFDT intentó retener para su doctrina y su acción "los aspectos más espontáneos e innovadores de las huelgas" (171); su acción fue mucho más flexible, tanto frente a los elementos no sindicados, como ante los izquierdistas y los estudiantes e incluso su reacción ante la crisis fue más rápida, aunque no estuvo tampoco exenta de dudas y vacilaciones (172).

Fueron, sin embargo, sus relaciones con el movimiento estudiantil las que la separaron más profundamente

(170) IBIDEM, 109.

(171) J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai et juin 1968 et le système français de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2(1971) 202.

(172) En el testimonio de E. DESCAMPS, Militer (Paris 1968) passim, aparecen con frecuencia frases como "dudas sobre la conducta a seguir", "sensación de que un gran movimiento reivindicativo estaba a punto de surgir", etc.

Comparando su actuación con la de la CGT, afirma A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 176: "La CFDT actuó de manera similar, más rápidamente que la CGT, pero con menos eficacia al ser menos potente".

de la posición de la CGT, en cuanto la CFDT se esforzó en comprender el movimiento de los jóvenes y procuró rejuvenecer su organización que, como ocurre con cualquier organización, estaba corriendo un posible peligro de anquilosamiento (173). De forma constante se expresan las similitudes entre las reivindicaciones obreras y las de los estudiantes -"entre las reivindicaciones respecto al contenido y los métodos de enseñanza expresados por los estudiantes y las reivindicaciones de los trabajadores sobre el Derecho Sindical y sus responsabilidades en la empresa y en la sociedad existen ciertos puntos comunes" (174)-, comparando la democratización de la Universidad con la democratización en las empresas y el poder obrero con el poder estudiantil.

Por lo que se refiere a la potencialidad revolucionaria de la crisis, la CFDT, al menos en el plano de sus declaraciones, mantuvo una posición más abierta que la CGT. La afirmación de G. Séguy de que no existía en los huelguistas un deseo de cambio político es discutida por E. Descamps, ya que, a su juicio, hubo un deseo general de llegar a un

(173) Cfr E. DESCAMPS, Militer (Paris 1971) passim.

(174) Así el mismo E. DESCAMPS, o.c., 113, quien a continuación añade: "Nosotros somos ya adultos y estamos acostumbrados a trabajar con los adultos, por lo tanto nos cuesta trabajo tratar con gente de 20 a 30 años. Son jóvenes que no tienen responsabilidad de organizaciones como las nuestras.

A veces escuchándoles me he llegado a preguntar si no tenemos tras de nosotros unos tinglados demasiado pesados".

cambio radical de la situación en el momento en que los obreros se sintieron dueños de las fábricas, pero los líderes sindicales no supieron interpretar este deseo (175). La realidad, sin embargo, es que estando más dispuesta la CFDT a politizar los Sucesos y a establecer contacto con los elementos más extremistas (176), y después de tomar la iniciativa en la fase política de la crisis (177), no pareció tener en ningún momento posibilidades reales de contribuir a llenar el vacío político que se hubiera producido al desaparecer el régimen gaullista. Y ello con independencia de los deseos revolucionarios de los huelguistas que participaban en los acontecimientos.

Estas características de la participación de la CFDT en los Sucesos se pueden encontrar en un Informe aparecido en la revista Syndicalisme (178), en el que, a

-
- (175) Cfr URP-CFDT, Mai 1968, in: Syndicalisme 1188.
- (176) Esta mayor apertura se pudo comprobar en la aceptación de la CFDT para participar en la manifestación entre ORTF y en la concentración de las izquierdas en el estadio Charlety después de las "Conversaciones de Grenelle". En ambos casos la negativa de la CGT fue tajante.
- (177) El 30 de mayo Eugène Descamps visita a Pierre Mèdes-France para proponerle la formación de un Gobierno con comunistas y socialistas "vigilando por la dignidad del Presidente de la República": E. DESCAMPS, Militer (Paris 1968) 122.
- (178) Me refiero al documento Positions et action de la CFDT au cours des événements de mai-juin 1968. Document rédigé par le Bureau de recherches et d'action économique sous la responsabilité d'Albert Detraz avec la collaboration des membres du Bureau Fédéral de la CFDT [Paris 1969], in: Syndicalisme, n° spécial 1266 A (Novembre 1969).

veces reiterativamente, aparecen los aspectos de flexibilidad, entendimiento con los estudiantes, e interés por las reivindicaciones de tipo cualitativo, en un intento de contraponerlos a la supuesta actitud negativa de la CGT sobre los mismos temas (179).

C) OTROS SINDICATOS

1. Force Ouvrière (FO)

El Sindicato CGT-FO nació de la escisión en 1947 del grupo anticomunista de la CGT. Como vimos más arriba al examinar esta tercera ruptura de la CGT, la responsabilidad en relación con la situación creada era compartida por los diferentes grupos y las causas muy complejas.

La referencia y la fidelidad a la Carta de Amiens de 1906, que determinaba la independencia del Sindicato de los partidos políticos, ha sido una de las constantes

(179) Así, por ejemplo, podemos leer algunos datos en el informe citado en la nota anterior, como: esfuerzos de la CFDT por dar a las reivindicaciones un carácter cualitativo y de poder en la empresa; ... trabas de la CGT para conseguir estos objetivos; ... posibilidad que se presentó de dar un carácter político revolucionario al movimiento de mayo; ... negativa de la CGT hasta que recibió la orden del partido comunista y prisa posterior para terminar los conflictos por la proximidad de las elecciones legislativas; etc...

mantenidas a lo largo de su historia por FO; otra de estas constantes ha sido su anticomunismo. Si se pudiera hacer una distinción entre sindicatos revolucionarios y sindicatos partidarios de aceptar las reglas del juego, habría que considerar a FO entre éstos últimos, junto con la CFTC, grupo minoritario que no aceptó la transformación de la CFDT y la CGG ("Confédération Générale des Cadres"). La CGT y la CFDT estarían entre los revolucionarios.

Para Loucien Rioux (180), el combate permanente de FO se hace en dos frentes: contra los reaccionarios y fascistas de una parte y contra los comunistas de otra. En realidad, FO ha mantenido una gran estabilidad, tanto en sus ideas como en el carácter de sus afiliados; en la explicación que hace André Bergeron, su actual secretario general, de las causas de la escisión y las características del sindicato, se llega a la conclusión de que para comprender bien el comportamiento de la "Confederación Fuerza Obrera", es preciso recordar que nacía como una reacción a los intentos del partido comunista para lograr la politización y sujeción del movimiento sindical (181). FO constituye por orden de importancia, el tercer sindicato francés con un número de afiliados que se calcula entre 500 y 600.000. En las últimas elecciones

(180) Cfr L. RIOUX, Clefs pour le Syndicalisme (Paris 1972) 86.

(181) Cfr A. BERGERON, Confédération Force Ouvrière (Paris 1972) 17-31, quien en p. 28 afirma explícitamente: "La Confederación Fuerza Obrera no es ni comunista ni anticomunista. Simplemente no tiene nada que ver con el partido comunista. Únicamente reclama de este partido, como de todos los demás, que respete su independencia del sindicalismo".

de la Seguridad Social alcanzó a 14'2% de los votos obtenidos, lo que representaba también el tercer lugar. Su influencia en la industria privada del sector industrial es pequeña, pero sigue conservando una cierta preponderancia entre los empleados y en el sector público (funcionarios, agentes de servicios públicos).

La línea mantenida durante los Sucesos de Mayo fue perfectamente congruente con su política de separación entre las responsabilidades políticas y las sindicales: "La Federación FO asumió en mayo todas sus responsabilidades para mantener su acción en un plano estrictamente reivindicativo" (182). Los militantes de FO se unieron a las huelgas y siguieron el movimiento que, hasta cierto punto, marcaron la CGT y la CFDT. Por su escasa implantación en las empresas, FO tomó raramente la iniciativa. No se unieron a las manifestaciones que a su juicio tenían un carácter político, y en el momento en que tanto la CGT con Mitterrand como la CFDT con Mèndes-France pretendieron dar un giro político a los acontecimientos, la Confederación FO expresó públicamente su desaprobación insistiendo en que tales problemas debían ser resueltos por los partidos políticos y no por los sindicatos. Afirma L. Rioux (183) que la inquietud de los dirigentes de FO en Mayo del 68 se relacionaba mucho más con las posibles desviaciones que se hubieran podido producir en la acción disciplinada y pujante de la CGT, que con la agitación juzgada desordenada, pero a fin de cuentas poco peligrosa, de los estudiantes de izquierdas, de los izquierdistas y de la propia CFDT.

(182) IBIDEM, 46.

(183) Cfr L. RIOUX, Clefs pour le Syndicalisme (Paris 1972) 87.

2. Otros sindicatos minoritarios y sindicalismo independiente

a) "Confédération Française de Travailleurs Chrétiens" (CFTC)

Esta Confederación reúne a los grupos minoritarios que rechazaron en 1964 la transformación de la CFTC en la CFDT. Sus efectivos son reducidos, alrededor de 100.000 afiliados, pero su influencia es grande en algunos sectores. Su actitud es más negociadora que partidaria de la lucha abierta, aunque en ocasiones han originado huelgas persistentes (la última, en marzo de 1973, fue la huelga de los controladores de la navegación aérea).

La CFTC mantiene con una cierta claridad la doctrina del sindicalismo cristiano en Francia. Se rechazan la lucha de clases y el marxismo y se preconiza un capitalismo liberal que no excluye, cuando son necesarias, ciertas nacionalizaciones. Defiende la propiedad privada incluso en los medios de producción y apoyándose en las encíclicas, "Quadragesimo Anno" y "Mater et Magistra" propugna la participación de los trabajadores en el capital de las empresas. No se ha dejado influir por los movimientos integristas católicos ni por el ala derecha del Gaullismo, aunque a veces haya recibido ciertas presiones. En los Sucesos de Mayo no hizo sino seguir las pautas de las otras centrales sindicales.

b) Sindicalismo independiente (CGSI y CFT)

La "Confédération Générale des Syndicats Indépendants" (CGSI) afirma reagrupar 200.000 afiliados repartidos en veinte Federaciones. La realidad parece ser mucho más discreta (unos 50.000).

La "Confédération Française du Travail" (CFT) parece reagrupar de 50.000 a 100.000 afiliados. Es hostil a los otros sindicatos "politizados" y a la lucha de clases. Se pronuncia por la participación y afirma representar a la "mayoría silenciosa" de la clase obrera. Se ha beneficiado especialmente del temor suscitado por los Sucesos de Mayo y tiene hoy gran influencia en el sector del automóvil.

Durante los Sucesos, siguiendo con su línea de no politización, ambas Centrales se mantuvieron al margen de todos aquellos aspectos que fueron considerados revolucionarios, jugando un papel, aunque poco importante, de atenuadores del movimiento en el sentido de favorecer la vuelta al trabajo a partir de las "Negociaciones de Grenelle".

En síntesis:

- Según quedó dicho en el capítulo anterior, la crisis social en los Sucesos no comenzó por iniciativa sindical ni se desarrolló, en los primeros momentos, bajo el control de los sindicatos obreros. Las grandes centrales sindicales no podían, sin embargo, aceptar que un movimiento social de la importancia que pronto adquirieron los Sucesos quedase fuera de su influencia y de su control, por lo que intentaron paulatinamente encauzarlo y traducir las reivindicaciones planteadas a sus propios esquemas reivindicativos.

- La CGT, primera central sindical francesa, de gran influencia en el mundo obrero y de complicado aparato burocrático, en estrecha conexión con el partido comunista francés, puso todo su poder de gran organización sindical para ponerse a la cabeza del movimiento de huelgas, sin entrar, salvo en los momentos más álgidos de la crisis política, después de rotos los "Acuerdos de Grenelle", en el juego de las posibilidades revolucionarias de los Sucesos. Durante la crisis, la CGT mantuvo una postura "conservadora" pragmática y llena de buen sentido, intentando sacar el mejor partido posible de los acontecimientos en el campo de las reivindicaciones cuantitativas, sin intentar asumir los aspectos más innovadores o espontáneos de los Sucesos; su actitud hacia los elementos izquierdistas y, desde luego, hacia los estudiantes fue de manifiesto recelo. En el conjunto de la crisis le correspondió jugar un papel predominantemente moderador y encauzador del movimiento hacia los moldes conocidos.

- La CFDT, segunda central sindical en Francia, proveniente de la Confederación francesa de trabajadores cris-

tianos y aconfesional a partir de 1964 fue, debido a sus orígenes, su ideología y su organización, más permeable a los aspectos innovadores de los Sucesos, al tiempo que su actitud fue más flexible frente a los elementos izquierdistas y frente a los estudiantes. Las relaciones de la CFDT con el movimiento universitario fueron las que la separaron más profundamente de la posición de la CGT. En relación con la potencialidad revolucionaria de la crisis, la CFDT se mostró más dispuesta que la CGT a politizar los Sucesos y a interpretar la actitud de los huelguistas como un deseo de cambio político.

- Los demás sindicatos obreros se limitaron, en general, a seguir las pautas marcadas por la CGT y CFDT. Sin embargo, tanto F.O. como el llamado sindicalismo independiente (CGSI y CFTC), se abstuvieron de intervenir en las acciones que presentaban un carácter político, jugando las dos últimas un cierto papel en el proceso de vuelta al trabajo, después de la firma de los acuerdos interprofesionales.

CAPITULO TERCERO

EL PATRONATO FRANCES ANTE LA CRISIS SOCIAL EN LOS SUCESOS

A) LA POLITICA DEL PATRONATO FRANCES

Para referirse a la política del Patronato francés, estaría más justificado a juicio de J. D. Reynaud (184) utilizar el plural que el singular. Tanto en lo referente a las relaciones con las Centrales sindicales como en su actitud ante los problemas económicos, se puede contemplar una gran variedad de posturas y de métodos según las ramas industriales, la talla de las empresas o las tendencias políticas o sociales.

La evolución de los empresarios franceses se relaciona, en gran parte con la propia evolución económica del país. Rápida expansión después de 1945, que constituye

(184) Cfr J.-D. REYNAUD, Les Syndicats en France (Paris 1967) 46.

el período de desarrollo económico más importante que haya conocido nunca Francia. Aunque las empresas francesas no pretendían haber tenido todo el mérito del cambio, podían al menos responder, con mejor conciencia, a la crítica tradicional de falta de eficacia y de falta de aptitud empresarial. En los últimos años, empujado, a veces en contra de su voluntad, a la concurrencia en la Europa de los seis, el Patronato francés ha sabido estar a la altura de las circunstancias con bastante dignidad. Hoy, es indudable que el crédito moral de los empresarios franceses ha aumentado y que el panorama que ofrecen las grandes empresas está lejos de ser el de las doscientas familias a las que se acusaba de monopolizar la actividad industrial en 1936.

La evolución de la política social de los empresarios, sigue la marcha de la transformación económica, es prudente y, en muy pocos casos, muestran las organizaciones patronales iniciativas avanzadas en este campo. La postura de la organización patronal más importante, el "Centre National du Patronat Français" (CNPF), era en 1935, a juicio de W.H. Ehrman (185) puramente defensiva, mostrando desconfianza hacia el Estado, hacia las organizaciones sindicales y los convenios colectivos y procurando que las conquistas sociales avanzaran lo menos posible.

Sobre aquel panorama es preciso aplicar, sin embargo algunas correcciones, ya que en el empresariado francés se

(185) Citado por J.-D. REYNAUD, Les Syndicats en France (Paris 1967) 49. Se refiere a la obra de W.H. EHRMAN, La Politique du Patronat Français 1936-1955 (Paris 1959).

pudo observar una evolución que era perceptible tanto en el lenguaje (186) como en las realizaciones (187).

En 1965, sin embargo, el CNPF sale de su reserva habitual y hace en el mes de enero una declaración pública solemne de sus principios en la línea del más puro liberalismo económico (188). Los aspectos más tradicionales del texto se explican en gran parte por las circunstancias: bloqueo de precios por el plan de estabilización, movimiento del mercado financiero, etc. Se denuncia el "dirigismo sistemático"; la "concurrentia artificial" de las empresas públicas y, en general, las intervenciones excesivas del Estado. El documento levanta críticas del "Centre des Jeunes Patrons" (CJP), del "Centre Patronal Chrétien Français" (CPCF) e

(186) Cita J.-D. REYNAUD, *o.c.*, 50 la introducción que realiza G. Villiers, Presidente del CNPF en 1958 a un trabajo sobre el tema "Realizaciones sociales de la Empresa privada en Francia": "La empresa privada sigue siendo sin duda el cuadro natural de las iniciativas sociales. Pero la naturaleza de ciertos problemas, la preocupación por que no se produzcan, en puntos esenciales, discriminaciones en función del tamaño de las empresas han llevado a buscar bases más amplias, locales, regionales e incluso nacionales. Las organizaciones obreras han estado asociadas a estas realizaciones que en muchos casos han sido paritarias".

(187) "Evolución respecto a los problemas de la Seguridad Social; firma en 1947 de un convenio colectivo nacional e interprofesional por el CNPF, al CGC y los sindicatos de Cuadros CGT y CFDT, creando un régimen de jubilación complementaria de los Cuadros y el firmado en 1957 concediendo una jubilación complementaria a obreros y empleados, así como la inclusión del paro dentro de los riesgos cubiertos por la Seguridad Social según un convenio firmado en 1958": *IBIDEM*, 51.

(188) Anexo nº 2, pp. 729-732.

incluso algunas dimisiones en el propio CNPF (189).

B) EL PATRONATO FRANCES ANTE LA CRISIS SOCIAL EN LOS SUCESOS

Los propios empresarios (190) y autores de tendencias que pudieran ser consideradas anti-empresariales (191) coinciden en afirmar que el conflicto social de Mayo del 68 cogió desprevenidos a los empresarios franceses.

Por primera vez desde 1936 se encuentran éstos ante el hecho consumado de una huelga general que no esperaban en absoluto. La comparación con lo acaecido en 1936 es para algunos notoria, si bien las circunstancias y las reacciones producidas fueron distintas, como podremos estudiar al tratar el tema de los "Acuerdos de Grenelle" en comparación con los de Matignon que se celebraron en 1936 a instancias de los empresarios con los sindicatos y el Gobierno de Léon Blum (192).

-
- (189) Podemos ver la crítica del CJD en un fascículo poligrafiado publicado por el mismo CJD, Le CJD propose... modifier les structures patronales (Paris 1968) 8-13.
- (190) Cfr, por ejemplo, la obra de J. LAMBERT, Le Patron de l'avènement à la contestation (Tournai 1969).
- (191) Por ejemplo, la obra de G. MARTINET, Le système Pompidou (Paris 1973), miembro del partido comunista y antiguo socialista.
- (192) La tercera parte del libro de J. LAMBERT, o.c. lleva precisamente el título De Matignon à Grenelle.

El movimiento contestatario de Mayo de 1968 ofrece ante los empresarios dos novedades de cierta entidad: la participación en la huelga de parte de los Cuadros de la empresa y la crítica radical que realizan los elementos más extremistas del movimiento de la propia existencia del empresario como tal. Su reacción, considerada individualmente, frente a los problemas que se planteaban en las empresas como consecuencias de las huelgas y de las formas de acción que se desarrollaron (ocupación de empresas, asambleas generales, etc.), fue muy diversa en función de las características de la empresa, de la actitud sindical durante los Sucesos y de la propia flexibilidad y capacidad de reacción de cada empresario para enfrentarse con problemas nuevos y con cuestiones muy delicadas.

No hemos encontrado, sobre este problema de la actitud individual de los empresarios, ningún estudio que tratase el tema en su conjunto y del que se pudiesen deducir algunas conclusiones generales. Sin embargo, en el análisis del movimiento sindical y, especialmente, al contemplar el problema de los Cuadros en el próximo capítulo cuarto podremos observar cómo influyó la reacción de cada empresario concreto en el desenlace de la situación en las empresas, en un sentido de atenuar los problemas, intentando encontrar vías de solución o de aumentar la virulencia de las situaciones planteadas.

Era evidente, por otro lado, que los empresarios no podían hacer frente de forma individual a los acontecimientos que se presentaban a escala nacional y con repercusiones que escapaban a todas luces del nivel de la empresa. De ahí el interés de estudiar la postura adoptada por las organizaciones patronales representativas de las

diferentes tendencias de empresarios y que, especialmente el CNPF, jugaron un papel importante en el desarrollo de los acontecimientos. Me referiré ahora a la posición adoptada por el "Conseil National du Patronat Français", el "Centre des Jeunes Dirigeants" y el "Centre Français du Patronat Chrétien".

1. El "Conseil National du Patronat Français" (CNPF)

El CNPF, la organización más importante y representativa de los empresarios franceses, fue creado en 1940, en los primeros meses de la IVª República. Su origen hay que buscarlo en la "Confédération Générale de la Production Française" creada en 1919 a instancias del Gobierno, que deseaba tener un interlocutor único para tratar de los problemas de producción que se presentaban después de la guerra.

El CNPF venía a corregir tres defectos de la antigua "Confédération Générale" (193): la dominación de las grandes empresas sobre las pequeñas y medianas; de la capital sobre la provincia y de la Industria sobre el Comercio.

Su carácter representativo de los empresarios

(193) Cfr J.-D. REYNAUD, Les Syndicats en France (Paris 1967).

franceses es innegable. Los datos manejados por el propio CNPF dan la cifra de 900.000 empresas inscritas con un número de empleados que excede de los seis millones. Por otro lado existe un gran respeto por las decisiones tomadas por el CNPF, debido en gran parte a la estabilidad de su Dirección y a la personalidad de sus dirigentes. En 1966 fue elegido Presidente Paul Huvelin que permaneció hasta 1972, año en que fue sustituido por François Ceyrac. La actuación del CNPF se realiza por medio de un Bureau y de tres grandes Comisiones: económica, social e internacional. Los verdaderos órganos de trabajo, sin embargo, son las treinta subcomisiones que están presididas por personalidades empresariales que no han de ser necesariamente miembros del Bureau. En su política representa el CNPF lo que se pudiera considerar como mínimo común denominador de las empresas que le integran, ya que el no actuar como organización autoritaria, le lleva frecuentemente a soluciones de compromiso (194).

Durante los Sucesos de Mayo el CNPF, fiel a su postura cautelosa de gran organización empresarial, mantuvo una actitud reservada y no comprometida. ¿Podría interpretarse tal actitud como un signo de miedo o de recelo? A juicio de

(194) Es también importante destacar la importancia que tienen las Federaciones Profesionales de empresarios que son consideradas como la espina dorsal del movimiento empresarial francés. Las grandes Federaciones son la "Union des Industries Métallurgiques et Minières" (UIMM), "Union des Industries Chimiques", "Fédération Nationale du Bâtiment et des Activités Annexes", "Union des Industries Textiles" y la "Fédération Nationale des Travaux Publics".

M. Neidinger (195) en aquellos momentos se produjo una batalla de los comunicados en la que éstos hacían el papel de auténticos partes de guerra. El CNPF tenía que estar muy atento a las reacciones del Gobierno y a las de los sindicatos que podían interpretar sus palabras de forma muy distinta.

A pesar de todo, algo dijo el CNPF y, en cierto modo, con bastante claridad. El 22 de mayo se da un comunicado en el que, sin paliativos, se condena la huelga en nombre del desarrollo económico que los Sucesos pueden poner en peligro y de la causa europea a la que Francia puede contribuir de forma importante. El 25 de mayo se da el siguiente comunicado: "El CNPF hace de nuevo una llamada a todos aquellos que estén en puestos de responsabilidad para que el porvenir económico y social del país no se vea comprometido" (196). "Los Directivos de las empresas harán todo lo que de ellos dependa para restaurar las condiciones de un trabajo ordenado bajo la autoridad de la Dirección y de los Cuadros de todos los niveles a fin de asegurar la reanudación de la actividad económica" (197).

(195) M. Neidinger es actualmente Director de Asuntos Sociales del CNPF, uno de los más estrechos colaboradores de su Presidente François Ceyrac, y participó, junto con el Presidente Huvelin, en las "Negociaciones de Grenelle". Con M. Neidinger mantuve una larga entrevista en la sede del CNPF en París.

(196) A. WILLENER - C. GADJOS, Les cadres en mouvement, in: A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement. I (Paris 1969) 11.

(197) IBIDEM, 12.

Se podría pensar que el Patronato entiende encontrarse con un fenómeno conocido (interpretación tradicional de los Sucesos) al que se van a aplicar medidas igualmente conocidas. No se trata de cambiar nada, sino de volver las cosas a su situación normal; "suprimir el desorden" quiere decir restaurar la autoridad de la Dirección y de los Cuadros, volver a hacer funcionar las empresas. Al estudiar los "Acuerdos de Grenelle" analizaremos la actitud del CNPF en las distintas etapas de la negociación y en la aplicación de lo convenido.

El 9 de julio de 1968 el CNPF celebra su Asamblea General semestral. Las conclusiones de los trabajos no aportan ninguna novedad con respecto a lo que venía siendo la filosofía tradicional de la organización. La responsabilidad de lo sucedido se atribuyó en buena parte al Gobierno (expansión demasiado tímida, falta de salidas para los jóvenes, excesivas cargas sobre las empresas), poniéndose en guardia contra toda medida económica y financiera que pudiera repercutir aún más sobre las empresas. Se vuelve a defender el liberalismo económico reforzado en esta ocasión con medidas fiscales, a causa de la gravedad de los acontecimientos.

Para lograr las transformaciones que parecen exigir las nuevas circunstancias y que la crisis de Mayo puso en evidencia, se insiste en la necesidad de apoyarse en los valores tradicionales: la verdad, la justicia, el desinterés y el trabajo (198). El CNPF ofrece su colaboración

(198) "Cuando más cambia el cuadro de la vida, tanto más necesarias son las lecciones sacadas de la experiencia de siglos, tanto más aparecen como el supremo recurso y el trasfondo de la realidad humana los valores

para solucionar los problemas en el campo de la Formación, especialmente en relación con los jóvenes e igualmente en el terreno común que debe unir a la Universidad y a la Industria para lograr unos planes de estudio más realistas y con más posibilidades de salidas profesionales.

Es importante destacar la insistencia de la organización patronal en la necesidad de preservar de todo atentado a la autoridad de la Dirección y de los mandos. "La responsabilidad corresponde ante todo a la Dirección de la Empresa que debe poder asumirla plenamente, es decir, decidir y actuar después de haber sido debidamente informado y aconsejado, pero sin ambigüedades ni obstáculos" (199). En resumen, se trata de reforzar la jerarquía y las medidas que garanticen el ejercicio de la autoridad.

¿Qué significan estas declaraciones en relación con el problema de los Cuadros?

En primer lugar, el CNPF parece estar seguro de la adhesión incondicional de los Cuadros, ignorando -por

./.. permanentes de la verdad, la justicia, el desinterés, el trabajo...": texto del CNPF recogido por A. WILLENER - C. GADJOS, o.c., 14, quienes a continuación comentan: "No es por otro lado la menor paradoja ver al CNPF pedir a sus conciudadanos el desinterés, después de insistir largamente sobre las cargas excesivas que pesan sobre las empresas y la necesidad de obtener beneficios fiscales".

(199) IBIDEM, 15. En nota al pie de página reportan los autores una declaración del CNPF de enero de 1965 en la que ya se hacía constar esta línea autoritaria del Jefe de empresa.

considerarlos de poca entidad- los movimientos de "reflexión" o de crítica de algunos Cuadros durante los Sucesos. Sería quizás más cierto decir que para los empresarios los Cuadros que pensaban en la alianza con el movimiento obrero, dejaban automáticamente, en su consideración, de serlo.

Los Cuadros se entienden en un sentido de clase -cuando el CNPF habla del personal de la empresa no parece incluir los Cuadros- y en su acepción tradicional de representantes de la Dirección, fiel depositaria de su autoridad y esencialmente encargados de cumplir sus consignas.

El CNPF sigue fiel a los métodos antiguos de gestión y piensa en restaurar el orden "con sus Cuadros" para asegurar el progreso y el desarrollo de la Empresa. En la segunda parte veremos cómo es precisamente en este campo de la modernización de la gestión donde el CNPF parece dispuesto a plantearse la necesidad de reformas.

2. El "Centre des Jeunes Dirigeants" (CJD)

El CJD, antiguo "Centre des Jeunes Patrons" (CJP) (200) nace en 1938. Es un efecto de la crisis de 1936

(200) Con el Secretario del CJD, Monsieur Pierre Castagnou, mantuve una entrevista personal en la que tratamos especialmente el tema de la evolución de la organización, influencia del CJD sobre el CNPF y actitud de ambos Centros Patronales durante los Sucesos de Mayo.

que había puesto en evidencia, para muchos, la falta de doctrina y de organización de los empresarios franceses. Su primer Congreso se celebra en Reims en 1939 con asistencia de 300 Directivos de empresa de menos de 40 años.

Desde sus comienzos se puede observar en el movimiento una dimensión específicamente religiosa; por una parte sus miembros son, en su mayor parte, católicos y católicos practicantes, y por otra se observan frecuentes referencias a las Encíclicas y a autores cristianos (Emmanuel Mounier, Teilhard de Chardin), lo cual no quiere decir que haya tenido nunca una relación ni oficial ni oficiosa con la Iglesia Católica, aunque existe, sin duda, una referencia espiritualista de origen cristiano. El CJD se define a sí mismo como una minoría de oposición dentro del propio movimiento empresarial. A lo largo de su existencia y de sus diversas

./.. Se acababa de presentar en la Universidad la tesis doctoral de Ph. BERNOUX, Une organisation Patronale: Le Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise (Université de Paris I- Paris 1973) de modo que tuvimos ocasión de comentarla y apreciar el juicio que le merecía dicho trabajo sobre el CJD. A lo largo de las páginas siguientes utilizaré con frecuencia los comentarios de M. Castagnou y la abundante documentación que el mismo Centro me proporcionó, de los que se pueden destacar los siguientes: Le CJD propose... modifier les structures patronales (versión poligrafiada con fecha de junio de 1968); Le CJD prend position (versión poligrafiada con fecha de enero de 1971); La Réforme des structures patronales et le CJD (resumen fotocopiado con fecha del 30 de septiembre de 1971); Conférence de Presse de Pierre Porta, Président du CJD, sur la Formation Professionnelle (versión poligrafiada con fecha del 11 de enero de 1972); CJD 73, Porte Ouverte, (Suplemento de la revista Dirigeant 34 [Septembre 1972]).

reformas ha intentado, frente a la rigidez del CNPF, "interrogar, inventar, proponer" a fin de agilizar y modernizar a los Directivos de empresa franceses.

Respecto al Estado mantiene una política liberal, pero apoyando ciertas intervenciones, con lo que rechaza el liberalismo radical, admitiendo en su evolución las nacionalizaciones, aunque de forma excepcional. Su doctrina se basa fundamentalmente en la doctrina social de la Iglesia: principio de subsidiaridad y utilización social de los medios de producción.

Su actitud ante el problema obrero es del mismo tipo; respeto hacia el obrero, doctrina de entendimiento entre patronos y obreros basada en la confianza recíproca, fomento de acciones de tipo social y una cierta idea del mando como servicio: "Ser jefe es mandar pero ante todo servir" que le hace coincidir en cierto modo con la filosofía de Petain aunque no llegase, en ningún momento, a comprometerse con el Gobierno de Vichy. Apoyándose en la "Quadragesimo Anno" se da un contenido objetivo y teórico al movimiento: que el viejo contrato de prestación de servicio, evolucione psicológica y técnicamente hacia un contrato de asociación; preconizando una comunidad de empresa en la que se eliminen los antagonismos sociales.

En relación con el movimiento patronal tradicional, critica su falta de organización, su inmovilismo y el poco papel que se deja jugar a los jóvenes en su seno. Uno de sus planteamientos más importantes se basa en la necesidad de formación de los patronos, lo que le lleva a desarrollar acciones formativas de cierta importancia. También se critica el liberalismo a ultranza del CNPF que llevó al

CJD a expresar públicamente su repulsa como ya notamos antes (201) por la profesión de fe liberal publicada por aquél.

Las declaraciones del CJD durante los Sucesos de Mayo se diferencian claramente de las del CNPF, en cuanto representan una toma de posición mucho más avanzada, en la línea de su actitud reformista (202). En primer lugar los jóvenes dirigentes, antiguos jóvenes patronos, ven en el movimiento producido en Mayo una prueba de la verificación de sus tesis y de sus críticas al CNPF (203).

En febrero de 1968 el CJD había propuesto efectivamente la elaboración de una política patronal "constituida en función de los imperativos económicos para provocar un desarrollo favorable a todos; técnicamente coherente; sometida a debate entre las empresas y hecha pública y confrontada con la

(201) Cfr la nota anterior 189 de la página 119.

(202) Documento publicado el 19 de enero de 1965 por el CNPF en el que se recuerdan "ciertas nociones fundamentales del progreso económico y social".

(203) Cfr A. WILLENER - C. GADJOS, Les cadres en mouvement, in: A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement. I (Paris 1969) 18-19, quienes refieren a continuación la crítica de los jóvenes del CJD contra el CNPF: "Los dirigentes de empresa pertenecientes al CJD han tenido que jugar un papel de suplentes ante estructuras patronales caducas. Han sido ellos los que no han perdido la cabeza durante la crisis ya que estaban preparados desde hace un tiempo para un trabajo de reflexión y de acción".

opinión de otras fuerzas sociales (sindicatos obreros, Gobierno)" (204).

La actitud de silencio del CNPF ante los acontecimientos durante los primeros momentos produjo en los empresarios una sensación de desconfianza, llegando a pensar que no estaban suficientemente representados ni defendidos. "Se pensó incluso en la constitución de otro organismo patronal ante la falta de capacidad de respuesta del CNPF" (205).

El CJD no quería, sin embargo, convertirse en el sustituto del sindicato empresarial oficial. Por otra parte el límite de edad establecido en los antiguos jóvenes patronos, no permitía la entrada de muchos de los empresarios interesados. Se llegó así a la creación en junio de 1965 del "Centre National des Dirigeants d'Entreprise" (CNDE), que al unirse con el "Groupement d'Etudes et de Réforme de l'Organisation Patronale" (GEROP), también producto de Mayo, dio lugar a la creación de "Entreprise et Progrès", organización de la que me ocuparé en la segunda parte de este trabajo.

La CJD se esfuerza en descubrir y comprender los elementos positivos que parecían deducirse de los acontecimientos, intuyendo que era preciso buscar su explicación en razones profundas y no tratarlos como un conflicto social más. Se publicaron siete comunicados (los días 18, 21, 24, 26, 29, 31 de mayo y el 21 de junio) que reflejan su toma

(204) IBIDEM, 18.

(205) Son siempre notas de mi entrevista personal con Pierre Castagnou.

de posición ante las distintas fases de la crisis (206).

La responsabilidad de la situación se atribuye a la insuficiencia o el abandono de las estructuras de representación y se preconiza la iniciación inmediata de la discusión entre empresarios y sindicatos (Comunicado del 21 de Mayo), discusión que no debe limitarse a las reivindicaciones de alcance limitado en el tiempo, como son los salarios o limitación del tiempo de trabajo, sino que debe alcanzar al estudio de los problemas fundamentales planteados explícita o implícitamente: problemas de información, formación y participación.

Después de las "Conversaciones de Grenelle" (Comunicado del 29 de Mayo) denuncia el CJD la politización creciente de la crisis y solicita se busquen, con urgencia, vías de solución para no hipotecar más el futuro económico, haciendo un llamamiento al personal para que reanude el trabajo y a los dirigentes para que abran las discusiones a todos los niveles. Por fin el 21 de junio el CJD insiste en la necesidad de crear estructuras de participación ("La eficacia pasa por la participación") que hagan fructíferos los resultados de las "Negociaciones de Grenelle".

Más adelante estudiaremos la evolución del CJD como consecuencia de los Sucesos y las propuestas de renovación y revitalización del CNPF que, al menos en parte, fueron tenidos en cuenta en la reforma de la organización

(206) Cfr Anexo nº 3, pp. 733-741.

patronal oficial en 1968. El CJD, en resumen, reconoce al Movimiento de Mayo su importancia y su originalidad, en tanto que el CNPF no quiere ver en los Sucesos más que un conflicto social tradicional aunque de mayores proporciones.

Por lo que se refiere a su actitud hacia el problema de los Cuadros, el CJD, que cuenta entre sus miembros con Cuadros superiores, en tanto que el CNPF sólo agrupa a Directivos de empresa, tiende a minimizar las diferencias entre las diferentes categorías de personal: "Al valorizar al hombre y su desarrollo personal, pone a todos los trabajadores en el mismo plano desde la base hasta la altura, comprendiendo también a los Directivos de empresa" (207). Lo esencial es que cada uno pueda aportar su contribución propia a la obra común desde cualquier puesto de la empresa. Los cuadros y la jerarquía quedan dentro del conjunto de los trabajadores, teniendo más importancia la función que la autoridad. El CJD no habla como el CNPF de las prerrogativas de los dirigentes o de la autoridad del Directivo de empresa. Las relaciones de poder quedan diluidas en una estructura de consulta que, al menos en el plano de las intenciones, haría que todos se sintiesen partícipes de la común tarea de dirigir "su empresa".

(207) A. WILLENER - C. GADJOS, Les cadres en mouvement, in: A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement. I (Paris 1969) 25.

3. El "Centre Français du Patronat Chrétien" (CFPC)

El CFPC fue creado en 1926 como respuesta empresarial a la "Confédération Française des Travailleurs Chrétiens" (CFTC). Su inspiración ideológica, al igual que la de la Confederación sindical obrera, está tomada de los principios de la doctrina social de la Iglesia Católica. La importancia de los empresarios cristianos ha decrecido considerablemente, pasando de los 12.000 miembros de 1935 a unos cinco o seis mil en la actualidad.

Después de los Sucesos de Mayo, su Presidente (208) afirmó (209) que el desencadenamiento de la crisis no podía sorprender a los empresarios cristianos, ya que los análisis realizados con anterioridad, inspirados en la doctrina social de la Iglesia, les habían llevado a la convicción de que no era posible lograr el desarrollo de las empresas sin partir de una cohesión social de la que Francia carecía.

La actitud de los empresarios cristianos del CFPC durante los Sucesos (210) se mostró flexible y abierta en un intento

(208) Era Presidente del CFPC durante los Sucesos de Mayo Yvon Chotard, que ocupa ahora un importante cargo en el CNPF. Philippe Dublain ocupa en la actualidad la Presidencia del CFPC.

(209) Declaraciones de Y. CHOTARD a Guy Lambert publicado en La France Catholique (14 juin 1968).

(210) No es fácil encontrar información sobre la actitud del CFPC en el Movimiento de Mayo. La obra de A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement

de comprender los problemas profundos que, a su juicio, la crisis estaba poniendo en evidencia. Diariamente se celebraban reuniones en algunas de las cuales participaron también los estudiantes huelguistas. Muchos empresarios tenían a sus hijos en las barricadas o participando en las huelgas, lo cual explica el interés por comprender el movimiento que se puede encontrar frecuentemente en personas adultas muy alejadas ideológicamente de cualquier actitud revolucionaria. "Sería inútil limitar nuestro horizonte únicamente a las consecuencias económicas de esta crisis. A pesar de la gravedad y el peso de estas repercusiones sobre la economía francesa, los Sucesos que acabamos de vivir nos parecen el signo de una profunda transformación de las relaciones sociales" (211).

./.. (Paris 1969), publicada por la Fundación Royaumont, habla sólo del CNPF y del CJD.

Los datos que se incluyen en estas páginas fueron proporcionados personalmente al autor de este trabajo en una entrevista con el Secretario General de la Organización, Monsieur Bertrand Ardilouze, a cuya gentileza se debe la fotocopia de los documentos originales, de los que mencionamos los siguientes: Déclaration remise à la Presse le 22 mai 68 à 15 heures par Monsieur Yvon Chotard, Président du CFPC; un Comunicado sin título, con fecha del 27 de mayo, hora 11; Communiqué de M. Jean Lecocq, Président de l'Union Regionale Nord-Pas de Calais, publié le 31.5.68 à 15 h.; Communiqué de Presse: Déclaration du Bureau du CFPC, 12 Juillet 1968; más otra entrevista a Yvon Chotard, recogida por Guy Lambert, y publicada en La France Catholique (14 Juin 1968), que lleva como título: La transformation des rapports sociaux ne s'effectuera pas seulement avec des textes de loi.

(211) Es el primer párrafo de la citada entrevista de Guy Lambert a Yvon Chotard.

Los empresarios cristianos parecen intentar profundizar en el sentido nuevo del movimiento, en sus aspectos cualitativos y humanos, en la necesidad de un diálogo permanente entre empresas y sindicatos y en el reconocimiento pleno y sin reservas del sindicalismo.

Su primera declaración oficial, sin embargo, no se produce hasta el 22 de mayo. El hecho de no haber intervenido antes se debe a la doble preocupación de "no aumentar el confusionismo político y social y de estar en condiciones de hallar una línea de reflexión que pudiese desembocar en actitudes concretas" (212).

Su declaración no parece, a pesar de todo, comprometida ni concreta. Después de aclarar su carácter no representativo ni sindical -se trata tan sólo de hombres de empresa reunidos para hacer frente a sus responsabilidades cristianas-, muestra su solidaridad con el CNPF en cuanto a la apreciación de la gravedad de la situación económica y expresa su confianza de que en el diálogo que se va a iniciar entre empresas y sindicatos se pueda llegar a compromisos que permitan salir de la situación actual. "El CFPC por su parte considera que los Sucesos pueden ser la ocasión de buscar con valentía e imaginación fórmulas que permitan un mayor consenso social... que tan sólo podrá ser obtenido esforzándose en lograr una verdadera participación de todos en la obra común" (213).

(212) Declaración entregada a la prensa el 22 de mayo a las 15 horas por M. Yvon Chotard, Presidente del CFPC.

(213) IBIDEM.

En posteriores declaraciones (214) se hacen más explícitas las afirmaciones sobre la necesidad de transformación de las estructuras, el diálogo entre los interlocutores sociales y especialmente el apoyo incondicional del CFPC al sindicalismo de empresa como condición necesaria para hacer desaparecer la desigualdad de posiciones en el diálogo sobre los problemas sociales.

Quizás lo más interesante de su postura, que en relación con el CNPF es considerada como avanzada y liberal, sea la importancia concedida por el CFPC a la creación de una nueva mentalidad. No basta con respetar la Ley para que se opere la profunda transformación de las relaciones sociales que las nuevas circunstancias requieren. En algunos momentos parecen incluso aceptar, dentro de su ideología cristiana, los valores liberadores de los Sucesos. "El patrón CFPC responsable de su empresa y del medio económico y humano que le rodea debe esforzarse hoy en comprender el porqué de estas revueltas, de esta angustia humana, de este movimiento contestatario obrero y universitario que rechaza una cierta forma de sociedad" (215).

(214) Las del 27 de mayo para solidarizarse con los resultados de las "Negociaciones de Grenelle"; el 31 de mayo comunicado del Presidente de la Unión Régional Nord-Pas de Calais; el 12 de julio declaración del Bureau National del CFPC. Ya citadas en la nota n. 210 de las páginas 133-134.

(215) Comunicado del Presidente de la Union Régional Nord-Pas de Calais del CFPC.

En síntesis:

- El empresariado francés se encuentra, de forma imprevista, en Mayo del 68, con una serie de huelgas y ocupaciones que no se producían, con tales características, en el país, desde 1936. El carácter nacional de los acontecimientos y sus repercusiones políticas y sociales planteaba la necesidad de que la actuación empresarial se realizase a través de las organizaciones de empresarios y especialmente de la más representativa, el CNPF.

- La actitud del "Conseil National du Patronat Français" (CNPF) durante los Sucesos intentó ser comedia y neutral, dada la delicada posición del Consejo entre sindicatos obreros y gobierno. En los comunicados emitidos por el CNPF durante la crisis se dejaba percibir una interpretación de los Sucesos como movimiento social tradicional, de etiología conocida, al que era preciso responder con medidas igualmente conocidas. La responsabilidad de la crisis se hacía recaer, en buena parte, sobre el gobierno, defendiéndose el liberalismo económico y la necesidad de superar la situación creada por los Sucesos, apoyándose en los valores tradicionales y preservando de todo atentado la autoridad de la Dirección y de los marcos.

- El "Centre de Jeunes Dirigeants" (CJD), antiguo "Centre de Jeunes Patrons" (CJP), mantiene en la actualidad una inconcreta referencia espiritualista de origen cristiano, intentando actuar como una minoría de fermentación dentro del movimiento empresarial. Su actuación durante los Sucesos de Mayo estuvo en la línea de la actitud reformista, tratando de profundizar en las causas de los Sucesos y de encontrar sus elementos positivos desde la perspectiva de la reforma empresarial.

En comparación con la actitud del CNPF, el CJD trató de reconocer al movimiento de Mayo su importancia y su originalidad, preconizando la adopción de medidas que no se limitaran a la satisfacción de las reivindicaciones inmediatas, sino que llegasen al estudio de los problemas fundamentales -información, formación y participación-, planteados explícita o implícitamente en la crisis.

- El "Centre Français du Patronat Chrétien" (CFPC) representa el movimiento empresarial con más clara inspiración en la doctrina social de la Iglesia Católica. En su actitud durante los Sucesos intentó mostrarse flexible y abierto, aun cuando sus declaraciones oficiales fuesen poco comprometidas y concretas.

Lo más interesante de su posición, que en relación con el CNPF es considerada como avanzada y liberal, se puede encontrar en la importancia que el CFPC concede a la creación de una nueva mentalidad para la modificación de las relaciones sociales.

CAPITULO CUARTO

ANALISIS DE LA ACTITUD DE LOS CUADROS

El término Cuadros, de empleo relativamente reciente (216), se usa con propiedad casi exclusivamente en lengua francesa (217), comprendiendo un tipo de trabajador que en general se define en función de su puesto en la empresa y de su nivel salarial. Aparece claro, ya desde el principio,

(216) En un artículo publicado por Le Monde, el 23 de mayo de 1951 bajo el título La Troisième Force Sociale, se refería ya Maurice Duverger a la utilización del término Cuadro como categoría sociológica. Como referencia bibliográfica señalaré desde el principio la selección bibliográfica que sobre este tema ofrece la obra conjunta de A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement = Fondation Royaumont (Paris 1969) 257-270.

(217) En castellano no se encuentra una traducción ajustada y que al mismo tiempo exprese con claridad la significación del término francés, por lo que me he decidido por la traducción directa "Cuadro", que comienza a generalizarse, a falta de otra mejor, para designar la categoría socio-económica del "Cadre" francés, a la que me voy a referir específicamente en este capítulo.

que uno de los caracteres principales del término es su imprecisión, ya que al no ser posible definir con carácter general el puesto en la empresa o el nivel salarial que determine la adscripción a la categoría, caben en dicho término una gran variedad de personas, distintas por su formación y por su situación económica (218). Sin embargo, y a pesar de no existir

(218) He aquí algunos de los criterios utilizados en Francia para intentar una definición del Cuadro, a sabiendas de la dificultad de llegar a obtener una definición clara y precisa como afirma J. CHEVERNY, Les Cadres. Essai sur les nouveaux proletaires (Paris 1967) 16-22: "Los criterios de definición del Cuadro son muy variables. Sin contradecirse ponen el acento sobre uno u otro aspecto de su condición, retienen ciertos elementos con preferencia a otros, y sirven a menudo más para reflejar una concepción que para aprehender una realidad".

- Criterio de la remuneración: Considerando el salario de un peón al índice 100, toda persona que tenga un salario superior al índice 300, se podrá asimilar a un Cuadro: cfr M. PENOUIL, Les Cadres et leur revenu (Paris 1957) 12.

- Afiliación al régimen de jubilación: Un enfoque particular es el de la Convención Nacional de la jubilación de 14 de marzo de 1974. La noción de Cuadro es aquí más extensiva. El régimen de jubilación se aplica, por supuesto, al personal definido como Cuadro en los convenios colectivos de trabajo -artículo 4-, pero también a los técnicos, empleados y "Agents de Maîtrise" -"Agent de Maîtrise" es mando medio y es capataz, aunque es algo más que lo que normalmente se entiende por capataz en la empresa española y algo menos de lo que solía ser el antiguo perito; en cualquier caso es considerado como Cuadro-, "cuyo coeficiente jerárquico es igual o superior a 300 y también a los empleados técnicos y delineantes cuyo coeficiente jerárquico está comprendido entre 200 y 300": M. GABRYSIK, Cadres, qui êtes-vous? (Paris 1968) 18-19.

- Definición del "Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques" (INSEE): El INSEE coloca a los Cuadros, según su calificación en dos cate-

ni siquiera en Francia, una definición oficial sobre que sea

./.. gorías socioprofesionales de nivel diferente. En la primera se colocarían los ingenieros, los Cuadros administrativos superiores del sector privado, los altos funcionarios y los miembros de profesiones liberales; en la segunda, los Cuadros medios de los sectores público y privado, los pequeños funcionarios y los técnicos: cfr J. CHEVERNY, o.c., 17.

- Cualificación y función: El mérito de los decretos Parodi fue señalar dos criterios que se encuentran, con algunas variantes, en casi todas las definiciones que siguieron. A saber: la cualificación profesional sancionada por un diploma; y el ejercicio real de una función de iniciativa, de responsabilidad que comporte una delegación tácita o expresa de la autoridad patronal. Sin embargo basta con uno de estos criterios, y su conjunción no es indispensable: cfr P. SARTIN, Les Cadres et l'intelligence (Paris 1968) 24-25.

- Definición de la "Confédération Générale des Cadres" (CGC): "El lazo que nos une a todos, es que por nuestras funciones -y es en esto en lo que nos diferenciamos de los obreros y empleados- tenemos todos que ejercer en el cuadro de nuestras atribuciones responsabilidades de Dirección": así el Presidente de la CGC, A. MALTERRE, in: Combat (30 Juin 1966).

- Jurisprudencia: Según la sentencia de 21 de junio de 1951, "para ser considerado Cuadro, el asalariado debe tener una parte de responsabilidad personal en la aplicación de las directrices que provienen de la Dirección, al tiempo que él mismo debe tener funciones de dirección sobre un cierto número de empleados colocados bajo sus órdenes": así P. SARTIN, o.c., 25; y según sentencia del 10 enero 1962, "el título profesional del asalariado se deriva de su función y no del título dado por el empresario": IBIDEM, 26.

un "Cuadro", "nadie se atrevería hoy a decir que es una palabra vacía de sentido" (219). Su actitud durante los Sucesos de Mayo de 1968 ha sido considerada por algunos autores como uno de los aspectos más originales de la crisis: "Lo que presentó más originalidad en la Revolución de Mayo fue la parte que tomó una cierta burguesía;... en algunas empresas se desarrolló una revuelta o semirrevolución burguesa, una revolución de Cuadros. Cuadros medios o superiores se han alzado contra una jerarquía en la que no tenían el sentimiento de participar y que tendía a ignorarles. Revolución parcialmente nostálgica y parcialmente futurista; en un sentido es la añoranza de una sociedad premoderna; en otro es la aspiración a más modernidad, es decir, más comunicación y más participación" (220).

A) LA EVOLUCION DE LOS CUADROS

"De ser los perros guardianes de sus patronos, los Cuadros pasan a convertirse en los aliados objetivos de la clase obrera" (221). Aunque es evidente lo exagerado e inexacto de tal afirmación, se puede tomar como muestra de los

(219) J.P. BACHY, Les Cadres en France (Paris 1971) 11.

(220) R. ARON, La Révolution introuvable. Réflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) 41.

(221) Recogido en L'Express (Mai 1970) de una información de L'Humanité sobre la reunión de siete mil Cuadros en el Palacio de los Deportes de París.

términos nuevos y, en algunos casos revolucionarios, en que se plantea actualmente el problema de los Cuadros. ¿A qué se debe lo que los franceses han dado en llamar "la *malaise des cadres*"? (222). Para algunos, circunscribiendo la cuestión al contexto francés (223), el malestar de los Cuadros no sería sino la proyección sobre una categoría socio-económica más sensible, por ser más intelectual, del malestar de la sociedad francesa (224).

Estaríamos, siguiendo el mismo razonamiento, ante un problema generacional que afectaría a hombres de 35 a 45 años, escasamente preparados para hacer frente a las nuevas condiciones de vida y de trabajo. Su falta de seguridad ante los cambios y la forma en que los nuevos planteamientos económicos han afectado a sus mismas condiciones de empleo les han llevado a comprender su escasa influencia en las estructuras actuales. Si se habla de malestar de Cuadros, en

(222) Cfr passim B. FONTGELOY, Le malaise des Cadres, in: Hommes et Techniques 22 (1966).

(223) Se ha llegado a plantear la cuestión de si "la *malaise des cadres*" es un problema típico y casi exclusivamente francés. En el dossier Les cadres en Europe de la Revista UNIAPAC (UNIAPAC International 1-71) se recogen sin embargo informaciones de Bélgica, España, Italia y los Países Bajos, que parecen revelar problemas muy similares a los franceses en esta cuestión. No se incluyen en el informe Inglaterra ni Alemania por razones diversas: en Inglaterra no se encuentra un concepto equivalente al de Cuadro y en Alemania una revisión legislativa parece va a modificar radicalmente los términos del problema.

(224) Cfr R. PARENQUE, in: Dirigeant (14 Sept. 1970), recogido en el dossier de la Revista UNIAPAC citado en la nota anterior.

vez de referirse a un conflicto generacional, es simplemente por el hecho de haber creado, para muchos artificialmente, el concepto sociológico de Cuadro, con lo que, para justificar su misma existencia, habría que discutir y elucubrar sobre sus problemas reales o imaginarios.

Sin embargo y aun teniendo en cuenta el indudable componente generacional del problema, no se puede explicar la reciente evolución de los Cuadros sin acudir al examen de fenómenos producidos en la propia estructura de la empresa. Podría adelantar, sintetizando en lo posible el resultado de dichos fenómenos, que, en la actualidad -y el hecho en algún aspecto es reciente-, los Cuadros han pasado a ser una categoría más, aún reconociendo ciertas peculiaridades, de asalariados, sin dejar de pertenecer, al menos teórica y sociológicamente, a la clase directiva.

Hasta no hace mucho, profesionales y mandos estaban situados dentro de la esfera de tutela de la Dirección de la empresa, especialmente en un campo tan importante como el de la retribución económica y la promoción profesional. En una empresa de dimensiones generalmente medianas y, por lo tanto, con un reducido número de Cuadros en su plantilla, era relativamente fácil establecer una política salarial y promocional basada en criterios subjetivos, que, en última instancia, se centraban en la llamada adhesión o integración en la empresa, conocidas a través del trato, más o menos cercano, que la Dirección podía tener con sus Cuadros. Por las mismas razones, los propios Cuadros se sentían próximos a los centros de decisión de sus empresas, lo que llevaba para ellos consigo, al menos en el plano teórico y psicológico, la posibilidad de participación y de ser escuchados.

Si a estos aspectos salariales y de promoción unimos la seguridad en el empleo, que era considerada en la práctica como un dato para los Cuadros, nos encontramos ante un panorama que, en gran parte, pertenece al pasado. La dimensión actual de una gran mayoría de empresas y el número creciente de Cuadros que trabajan en la industria, exigen planteamientos sociales diferentes, en el sentido de que ni los criterios para su remuneración y promoción, ni su participación real en las decisiones pueden mantenerse como en el pasado. Lo cual no quiere decir que la situación actual conduzca a decisiones menos justas o menos eficaces, sino simplemente que los métodos tienen inexorablemente que cambiar (22).

En otro orden de cosas y siguiendo una evolución

(225) La remuneración de los Cuadros se ha convertido en un problema importante dentro de la organización de los aspectos humanos de la empresa. Para sustituir a los criterios subjetivos de integración y adhesión ha sido preciso buscar otros más objetivos y que pudieran operar sin la necesidad de conocimiento directo y de decisiones personales y, en gran parte, arbitrarias. Uno de los aspectos discernidos por J.W. HUMBLE, Improving business results (London 1967), como más importante en la apreciación de los Cuadros es el de conocer los criterios por los cuales se va a determinar su remuneración y promoción. Los sistemas que engloban tales criterios, que en Francia se denominan "Carrières des Cadres", utilizan en general técnicas de evaluación y de entrevistas y van acompañadas de cursos de Formación y estudios de personalidad y comportamiento.

Cfr sobre estos problemas: A. PATTON, Rémunération stimulante des cadres, in: Hommes et Techniques 2L 242 (1965) 17-24; J. TRONSON, Le développement de la carrière des cadres dans la grande entreprise (Paris 1967); R. VATIER, Le perfectionnement des cadres (Paris 1969); R. BOSQUET, Dificultades y posibilidades de la promoción (Madrid 1970). Prólogo de A. SAENZ DE MIERA.

en la que no podemos ahora detenernos, el Cuadro ha pasado de ser el brazo derecho del patrón a convertirse en un super-técnico que, por causa de diversos factores, se enfrenta en la empresa con una situación contradictoria. Renaud Dulong (226) señala fundamentalmente dos de dichos factores: el principio de competencia y los sistemas de promoción.

Por el principio de competencia -conocimientos y aptitudes que les hacen imprescindibles para el desarrollo de la industria- el ingeniero o el Cuadro puede aspirar al logro de una cierta autonomía frente a la clase dirigente y frente a la empresa o, más concretamente, frente a su Dirección. Esta particularidad le distingue del Cuadro autodidacta o del poco especializado que se encuentra en una situación de gran dependencia, ya que su puesto y promoción dependen de los criterios que fije la Dirección (hablaba más arriba de la adhesión o de los servicios prestados). Esta posición de relativa seguridad en el mercado de trabajo, en cuanto reafirma su autonomía, viene a acelerar en los Cuadros la toma de conciencia sobre una situación contradictoria entre su pertenencia a la clase dirigente y su posición de asalariados.

El segundo factor señalado por Dulong -los sistemas de promoción- viene, sin embargo, a limitar este proceso. El Cuadro no pertenece a la clase dirigente pero espera pertenecer a ella algún día. Por medio de los sistemas

(226) Cfr R. DULONG, Les cadres et le mouvement ouvrier, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGÚIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie II (Paris 1971) 173-174.

de promoción establecidos en las empresas, el Cuadro puede llegar a conseguir un estatuto de directivo que le libere de su condición de asalariado. Estas posibilidades, sin embargo, pueden convertirse en puramente teóricas para un gran número de Cuadros, ya que, por las razones que antes examinaba, será muy frecuente que los posibles candidatos superen en número las posibilidades promocionales que las empresas están en condiciones de ofrecer.

Veamos, en términos de posibilidades de acción, las vías que se presentan a los Cuadros y que, según Renaud Dulong (227), son reveladoras del dilema que dificultaría la formación de un movimiento específico categorial durante los Sucesos.

La primera y más inmediata posibilidad para los Cuadros es unirse al movimiento de los trabajadores como una categoría más, de forma que sus acciones queden integradas en el conjunto del movimiento obrero. Con ello se produciría un hipotético enriquecimiento del movimiento obrero que podría contar con las capacidades y la preparación de estos nuevos componentes en su lucha tradicional contra los empresarios. Esta opción, sin embargo, exigiría de los Cuadros adoptar el principio de oposición a la clase directiva a la que en realidad pertenecen o intentan pertenecer y de la que en cualquier caso dependen. "Al comparar la situación de los Cuadros con la de los técnicos, que en su mayoría han decidido unirse a las grandes centrales obreras, se ve con claridad que es la pertenencia a la burguesía la que impide que los Cuadros pasen

(227) Cfr IBIDEM, 168-169.

de un campo a otro" (228).

El segundo camino posible que se abre ante los Cuadros les lleva a definirse como una categoría autónoma e intermedia entre obreros y empresarios sin mantener un principio de oposición hacia ninguna de las dos partes, antes al contrario, poniendo su competencia, su conocimiento de la empresa y su especial situación entre ambos para intentar solucionar los problemas que en sus relaciones mutuas se puedan presentar (229).

En otros términos se ha expresado esta misma disyuntiva señalando la existencia dentro de los Cuadros de una ideología de alianza obrera que impulsa a algunos de ellos a ponerse al lado de los obreros para reforzar el poder obrero frente al poder patronal y otra ideología tecnicista, basada en el principio de competencia, que no trata de realizar ninguna alianza con otros grupos de la empresa, sino de expresar

(228) IBIDEM, 168.

(229) Este posible papel de arbitraje de los Cuadros es muy similar al poder de la tecnoestructura en el análisis de Galbraith, que la define como la asociación de hombres de diversos conocimientos técnicos, experiencias o demás talentos requeridos por la tecnología y la planificación moderna: "Este grupo es la inteligencia que guía la empresa, el cerebro de la empresa; no lo es el management. No existe un nombre para designar ese grupo de todos los que participan en la elaboración de decisiones, ni para indicar la organización que forman. Propongo llamar a esa organización tecnoestructura": J.K. GALBRAITH, El nuevo estado industrial (Barcelona 1968) 91.

su originalidad y su fuerza en relación con empresarios y obreros, en un intento de utilizar su competencia y situación para analizar científicamente los problemas que se plantean en la empresa, soslayando pasiones e ideologías.

No se puede perder de vista este proceso de la evolución de los Cuadros en el estudio de su participación en la crisis social del 68.

B) CARACTER E INCIDENCIAS DE LA PARTICIPACION DE LOS CUADROS
EN LOS SUCESOS DE MAYO

Los aspectos de la participación de los Cuadros en los Sucesos de Mayo han sido considerados, como antes recordaba, como una de las características más originales de la crisis en su aspecto social (230). No es difícil, sin embargo,

(230) Aparte de las alusiones a los Cuadros en las obras que tratan en general de los Sucesos, como los trabajos de A. TOURAIN, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968) y S. MALLET, La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969), o la obra de carácter histórico de A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971), existen algunos trabajos dedicados específicamente al estudio de los Cuadros. Destaca principalmente la obra conjunta, publicada por la "Fondation Royaumont", de A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement (Paris 1969). Señalamos, además, los trabajos de la Commission d'études 68. Bureau des Elèves de l'École Supérieure des Sciences Commerciales Appliquées, que publicó Les Cadres, leurs

sentirse un tanto perdido entre tan diversas y a veces diferentes interpretaciones, en razón quizás a la propia novedad del tema, y, desde luego, por la indeterminación de los límites en que la mayoría de dichas interpretaciones se tienen que desenvolver. No estará por ello de más, establecer algunas precisiones como punto de partida de este análisis.

- Por su posición dentro de la empresa los Cuadros tuvieron que intervenir y, de alguna manera, tomar partido en unos Sucesos que afectaron a todos los elementos integrantes de la empresa. Es más, los Sucesos de Mayo actuaron como catalizador para hacer patentes las contradicciones de los Cuadros, contradicciones a las que me refería hace un momento, en cuanto que la autoridad y el poder de la Dirección eran puestos en tela de juicio por los elementos más radicalizados que participaban en los acontecimientos.

- Acostumbrados a actuar en un campo social en el que de un lado están los empresarios de quien dependen y

././ aspirations, leurs inquietudes; el trabajo aparecido en COFRECA (Août 1971) titulado Etude psychosociologique sur les aptitudes des cadres français, y, en particular, el estudio ya citado de R. DULONG, Les cadres et le mouvement ouvrier, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie II (Paris 1971) 161-245. Reseño asimismo los artículos de C. JELEN - P. GARI, La lutte des Cadres en Mai, in: Evenement 30 (Juillet-Août 1968); M. HERBLAY, Le Mai des Cadres, in: Direction 153 (Sept. 1968); P. LAVAU, Les Cadres et le Socialisme, in: Direction 155 (1968).

de otro los obreros o empleados, a quienes a su vez mandan, se encontraron con ocasión de la retirada de las Direcciones de las empresas en los momentos más difíciles de la crisis, con un vacío que les obligaba a reaccionar y a tomar posición y, muy especialmente, a interrogarse sobre su papel en la empresa y en los propios Sucesos.

- Dicho esto, hay que añadir inmediatamente que la acción de los Cuadros se produce en los Sucesos dentro de un movimiento más general que "no es el suyo" (231) y presentando toda una serie de matices que hacen difícil llegar a conclusiones únicas, tanto en cuanto a la importancia de su participación como al carácter de ésta y a su influencia real sobre la orientación de las huelgas y las reivindicaciones.

1. Variables que intervienen en la participación de los Cuadros

Lo primero que se desprende de un análisis del comportamiento de los Cuadros durante los Sucesos, es su diversidad: huelguistas o no huelguistas, participando o no en la ocupación de las fábricas, declarándose o no solidarios del movimiento obrero. Esta falta de homogeneidad de formas de acción obliga a hablar más que de un movimiento de Cuadros -lo que supondría una cierta coherencia y unos objetivos comunes- de acciones dispersas y a veces encontradas de los

(231) "Esta crisis no es la suya": R. DULONG, o.c., 164.

Cuadros entre sí.

Esta diversidad de situaciones se produce en función de ciertas variables que de forma más o menos importante inciden en el posible comportamiento de los Cuadros ante las distintas situaciones de la crisis. Las más significativas me parecen las siguientes:

- En primer lugar la influencia del movimiento universitario. Es lícito pensar que el hecho de que los Sucesos de Mayo fuesen en sus comienzos exclusivamente estudiantiles, y que en todo momento existiera una importante participación universitaria estimulase la acción de los Cuadros, que en su mayoría procedían de la Universidad. En cualquier caso esta influencia parece existió sin duda en relación con los Cuadros más jóvenes que tenían aún compañeros en la Universidad.

- El contexto político supuso un condicionamiento importante de la actitud de los Cuadros de forma que, en general, se puede hablar de dos períodos en las acciones de estos durante los Sucesos: antes y después del segundo discurso del General De Gaulle (232). De una forma directa, la actitud del poder central permitió (el silencio de De Gaulle y sus vacilaciones junto con las propias del Gobierno pudieron dar en algún momento la sensación de que "todo era posible") o frenó (después de las palabras tajantes del segundo discurso de De

(232) Me refiero al discurso del 30 de Mayo. Cfr las pp. 21-44 que he dedicado a estos hechos en la "Cronología de los Sucesos de Mayo-Junio de 1968".

Gaule) la intervención de los Cuadros en los Sucesos; mientras que, indirectamente y en cuanto la actitud del Gobierno venía a condicionar la postura de las Direcciones de las empresas, también hubo de influir -por la posición contemporalizadora o firme de éstas- en el desarrollo del movimiento de Cuadros.

- Las características de las diferentes empresas también influyeron. En las empresas de técnicas avanzadas o de vanguardia los Cuadros actuaron de forma más intensa. Ello se debió, probablemente, al mayor número de Cuadros o ingenieros que, precisamente por lo avanzado de las técnicas, eran requeridos en dichas industrias. Es muy importante también, en este tema, la distinción entre empresas o centros de producción normal y centros de investigación. En los centros de producción la polarización permanente de toda la problemática social entre empresarios y obreros no dejaba lugar a un movimiento original o específico de los Cuadros. "La proximidad con el conflicto obreros-patronos hace imposible la expresión de una contradicción distinta de la contradicción fundamental del movimiento obrero" (233), mientras que en los centros de investigación existía una mayor libertad de expresión y maniobra para los Cuadros. Al mismo tiempo, el hecho de que en aquellos momentos se diese una situación de crisis económica, actuó como aglutinador de las diferentes categorías, movidas por unos intereses comunes.

- La existencia en Francia de sindicatos de Cuadros no parece fuese significativa, pues, como veremos más adelante, la influencia de dichos sindicatos fue mínima por su poco peso

(233) R. DULONG, o.c., 195.

específico y por la posición de neutralidad que adoptaron a lo largo de los Sucesos. Sí que influyó, sin embargo, especialmente en cuanto a la entrada o no de los Cuadros en las empresas ocupadas, a la que me voy a referir inmediatamente, la actitud de los obreros hacia los Cuadros en el momento de iniciarse el paro.

2. La entrada en las empresas ocupadas

La primera distinción que hay que realizar respecto a la participación de los Cuadros en los Sucesos se basa en su entrada en las empresas ocupadas o en su permanencia fuera de ellas. Aunque unos y otros pudieron llevar a cabo el mismo tipo de reflexión, y así ocurrió efectivamente en algunos casos, este punto de partida inicial tuvo consecuencias importantes sobre su actuación a lo largo de la crisis.

Como decía más arriba, las características de las empresas, especialmente la distinción centros de producción-centros de investigación, determinaron en primer lugar la influencia real de los Cuadros en el conflicto, en razón del mayor peso global que éstos tenían en los centros de investigación. En los centros de producción la actitud de los obreros hacia los Cuadros al comienzo de la crisis, determinó, en gran parte, la entrada de éstos en las fábricas. Dicha actitud fue, en muchos casos hostil, bien por considerar a los Cuadros como "pequeños patronos", bien por sentir inquietud por la presencia de elementos que en algún momento se pudieran solidarizar con la Dirección de la empresa.

Un aspecto que obstaculizó la entrada de los Cuadros en la empresa después de la ocupación fue, cuando se produjo, el confinamiento del Director y de sus colaboradores más próximos. Facilitó su entrada, sin embargo, la actitud de los ingenieros jóvenes que, con frecuencia, apoyaron la penetración de los Cuadros en los locales ocupados.

El resultado fue que por unas u otras razones -políticas, actitud de los obreros o de las Direcciones, etc.-, muchos Cuadros, parece que la mayoría, participaron en los acontecimientos desde el exterior, es decir, sin entrar en las empresas ocupadas. Esto no les impidió, sin embargo, adoptar una posición más o menos favorable a los acontecimientos. Por instigación, unas veces, de las propias Direcciones que estimaban que los Cuadros no debían quedarse ajenos a los acontecimientos por el propio interés de la empresa y, otras, por iniciativa propia, los Cuadros se reunieron en comités de trabajo similares a los que celebraban los que habían permanecido dentro de las empresas ocupadas. No hubo gran diferencia en el tipo de trabajos realizados, salvo que los unos partían de una empresa tal como era en período normal, mientras que los otros, partían de una empresa en estado de crisis, es decir, privada de su Dirección. Por otra parte, parece que en ocasiones, con las reuniones del exterior, se quería marcar la hostilidad hacia la "politización" de las huelgas, en las que ellos se negaban a participar.

Se tienen pocos datos sobre el contenido de los trabajos realizados por los Cuadros fuera de las empresas, ya que no fueron casi nunca materializados en documentos, pero todo hace pensar que se centraron fundamentalmente sobre los problemas de la gestión y la organización en base al argumento de competencia y dentro de una ideología del tipo que hemos llamado tecnicista, es decir, la misma que acabaría por dominar

también entre los que actuaban dentro de las empresas, según veremos más adelante.

En los primeros momentos y sobre todo cuando hubo coacciones sobre la Dirección, muchos de los Cuadros no huelguistas intentaron atraerse a los que no parecían muy solidarios del movimiento para lograr la reanudación de las actividades en nombre de la libertad del trabajo. Sin embargo, el giro que tomaban los acontecimientos llevaron a la propia Dirección de las empresas a no estimular estos movimientos que hubieran podido producir males mayores. Esta actitud cambió después del 30 de mayo, pues tanto los no huelguistas como los que comenzaban a sentirse inquietos por el rumbo que estaba tomando la situación intervendrían decisivamente con el acuerdo de la Dirección, para lograr la vuelta al trabajo lo más rápidamente posible.

Para los Cuadros que decidieron entrar en las empresas ocupadas que, como decía, parece fueron los menos y sin duda los de ideología política más avanzada o pertenecientes a empresas con predominio de ingenieros y Cuadros, se planteaba el problema de la definición de su actitud ante las acciones que se originaban dentro de la empresa en razón de los Sucesos y, más delicadamente, sus relaciones con las otras categorías de personal. En las primeras reuniones, confusas y a veces contradictorias en sus tendencias, los Cuadros se preguntaban sobre la amplitud del movimiento dentro y fuera de la fábrica y sobre la necesidad de tomar, como grupo, una posición común. Inmediatamente surgirían las dos tendencias posibles: "reemprender cuanto antes el trabajo" y "unirse a los trabajadores".

La actitud que ante los problemas de las huelgas,

la ocupación de las fábricas y las reivindicaciones pudieron tomar los Cuadros, dada la especial situación de éstos en la empresa, presentaban algunos problemas. El haberse enfrentado a la Dirección de la empresa hubiera producido inmediatamente la ruptura de la frágil unidad del grupo. De ahí la matización de las declaraciones que se realizan durante las huelgas y la graduación que se registra en los votos según el tono de éstas. Se presentaron, por ejemplo, mociones de apoyo a las reivindicaciones de los trabajadores que no comprometían a los Cuadros a aceptarlas. En otras ocasiones se decidía la ocupación de la fábrica para "asegurar el mantenimiento y la seguridad de los instrumentos de trabajo" como fórmula de compromiso susceptible de obtener mayor número de votos, aun reconociendo la ambigüedad de la decisión (234).

En otro aspecto -y con independencia de cual fuera su actitud ante la huelga o la ocupación- los Cuadros realizaron una labor positiva en aquellas reuniones en las que trataban de reflexionar sobre su papel en la empresa y sobre temas relacionados con la realidad técnica, económica y social de aquélla. Se consideró este tipo de acción como el más adaptado a la posible originalidad de la actitud social de los Cuadros, eliminando en lo posible las opciones ideológicas y tratando aspectos específicamente categoriales. Quizás por

(234) Señalo el testimonio de un ingeniero aeronáutico de la CFDT, señalado por R. DULONG, o.c., 207: "Problema de la ocupación: 200 Cuadros se habían pronunciado a favor pero existía una ambigüedad en el debate; la cuestión estaba mal planteada. ¿Se pedía en el boletín un voto favorable a la ocupación por los Cuadros o de una ocupación por las otras categorías pero con el acuerdo de los Cuadros?"

esto y por lo inadecuado del lenguaje y del método utilizados, parece que los obreros participaron raramente en dichas reuniones.

Un tema importante respecto a los Cuadros que participaron en la ocupación de las empresas es el del tipo de relaciones que mantuvieron con los obreros durante las huelgas. El solo hecho de entrar en contacto con los obreros en una situación diferente de la tradicional, basada en la relación de mando, supuso romper, de alguna forma, la barrera que separa a ambos grupos categoriales; en muy pocas ocasiones, sin embargo, los Cuadros votaron a favor de una participación decisiva en las huelgas, limitándose, en general, a apoyar mociones de solidaridad con los obreros.

Se puede afirmar que las coincidencias entre Cuadros y obreros se produjeron de forma especial en todo lo referente al mantenimiento del utillaje y de seguridad en las instalaciones de la empresa, hasta el punto que en muchas ocasiones se votó con más facilidad la ocupación que la huelga. Los ingenieros y Cuadros creyeron que su obligación era estar en los lugares de trabajo junto a los operarios cualificados que aseguraban el mantenimiento de las instalaciones. Aun cuando ciertamente su actitud no puede interpretarse como una solidaridad con los objetivos reivindicativos de los trabajadores, pues las razones pueden ser de distinta índole -incluso estar de acuerdo con la Dirección para evitar males mayores- es una muestra del común interés de Cuadros y obreros por la "institución" empresa.

Lo que parece no se produjo en ningún caso fue el paso definitivo de los Cuadros a una alianza con la clase obrera. Los Cuadros reconocieron al movimiento obrero y

descubrieron las afinidades que existían entre un buen número de aspiraciones de unos y otros, dando un paso adelante en el sentido de su independencia en relación con la Dirección de la empresa; pero no intentaron pasar al otro lado y colocarse frente a ella. Quedaba así descartada una de las opciones que parecían ofrecérseles como categoría a medio camino entre Dirección y obreros; la otra opción, consistente en definirse como categoría autónoma y actuar en lo posible de árbitro o intermediario, veremos como tampoco se presentaba fácil.

Después del discurso del Presidente De Gaulle del 30 de mayo, la variable política -que no había dejado de intervenir a lo largo de los acontecimientos- se convirtió en decisiva, ya que la posible continuación de la huelga por parte de los Cuadros hubiera tomado una significación de clara incompatibilidad con su alianza con las Direcciones. La situación, que hasta ese momento permitía una postura ambigua, se radicaliza al tachar el Jefe del Estado de enemigos de la patria a los que continuasen manteniendo el clima revolucionario (235).

(235) Cfr R. DULONG, o.c., 223. En la página siguiente apunta este mismo autor el testimonio de un representante de los Cuadros, recogido en cinta magnetofónica, en una asamblea general de una empresa de electricidad industrial el 30 de mayo de 1968: "Cuando empezó la huelga nos quedamos sorprendidos, desorientados, nos pusimos luego a trabajar y al cabo de dos o tres días dijimos claramente que, sobre el fondo de las cosas, eramos solidarios con lo que pasaba. Ahora los factores exteriores, que yo no quiero debatir aquí, nos obligan a dejar a cada uno su libertad individual, pues se trata de un problema de conciencia del hombre y del ciudadano y nadie tiene derecho a juzgar por otros..."

A partir de este momento se produjeron algunas tentativas de mediación que, si bien fueron inútiles, pusieron de manifiesto la tendencia del grupo de Cuadros al terminar la huelga. Las pretensiones tecnicistas de poder formular científicamente los problemas y darles soluciones sin oponerse a unos ni a otros aparecen con más vigor cuando las circunstancias muestran, sin lugar a dudas, la falta de viabilidad de la otra alternativa del dilema.

Al presentarse como posibles intermediarios, después de haber trabajado durante semanas sobre los problemas de la estructura de la empresa, los Cuadros creyeron poder reafirmar su relativa independencia frente a la Dirección y obtener el reconocimiento a su labor -en caso de éxito- de los sindicatos de trabajadores. Sin embargo, las gestiones que los Cuadros realizaron en este sentido ante las Direcciones de las empresas y de los poderes públicos o de los Ministerios llamados de tutela para las empresas nacionalizadas, tuvieron poca eficacia. Hay que tener en cuenta que la misma limitación de resultados se produjo en relación con sus intentos tecnicistas a lo largo de la crisis (236). Por todo ello habría que concluir que los resultados prácticos de su acción se redujeron al estudio y a la reflexión sobre sus propios problemas junto con algunas conquistas, no despreciables, en el terreno de la

(236) "Redactaron un documento 'El hombre y la Empresa' (...) nos convocaron a los de la CGT para que hiciéramos la réplica. Al decirles lo que pensábamos, decidieron no publicarlo. Especialmente les hicimos ver que hubiéramos preferido que nos indicasen que métodos habían encontrado para una adaptación de la Empresa al hombre". Así un obrero de la CGT, perteneciente al ramo de la electricidad: R. DULONG, o.c., 187.

formación a las que me refiriré más adelante.

3. Relaciones entre las reivindicaciones de los Cuadros y las reivindicaciones obreras

Todo movimiento social pone en juego fuerzas diversas que, por ocupar un lugar distinto en la estructura social y, en este caso, en la estructura de la empresa, pueden tener aspiraciones diferentes e incluso contradictorias. Dentro del propio movimiento obrero se producen tales conflictos que potencialmente son mayores cuando, como en el caso de Cuadros y obreros, se trata de diferentes categorías que participan en la misma crisis y que presentan sus propias reivindicaciones.

No vamos a entrar aquí en el tema de las reivindicaciones de los Cuadros de las cuales se tratará en el capítulo quinto dentro del contexto de las reivindicaciones presentadas, en general, durante los Sucesos. Lo que ahora me interesa es analizar las relaciones que, en los diferentes momentos de la crisis, se pudieron establecer entre las reivindicaciones obreras, que fueron naturalmente las más importantes y las que marcaron socialmente los Sucesos, y las reivindicaciones de los Cuadros que hubieron de insertarse en el contexto general de aquéllas. En un conocido trabajo de Daniel Vidal (237) se plantea un análisis de las relaciones entre las

(237) Cfr D. VIDAL, Politique et conjugaison: revendications et groupes professionnels en mai-juin 1969, in: Sociologie du Travail (Juillet-Septembre 1970) 237-242.

reivindicaciones de las diferentes categorías de personal con arreglo a tres formas:

- Relaciones entre reivindicaciones por suma.

Cada reivindicación laboral hace referencia a un grupo profesional determinado. El conjunto de reivindicaciones presentadas tiene en cuenta las particularidades propias de cada grupo, con lo que se pueden plantear al mismo tiempo reivindicaciones que no siempre son complementarias (v. gr. los aumentos salariales de un grupo categorial pueden ser excluyentes de los de otros grupos). El orden prioritario de las reivindicaciones en el conjunto está en función de la fuerza social de los grupos profesionales respectivos.

- Relaciones entre reivindicaciones por analogía.

Cada categoría profesional continúa produciendo sus propias reivindicaciones, pero se comienza a establecer un nexo entre unas reivindicaciones y otras, partiendo de un principio interno y no de una estrategia ocasional (v. gr.: las reivindicaciones de formación de los Cuadros o los técnicos, relacionadas con las del mismo tipo de los jóvenes obreros).

- Relaciones entre reivindicaciones por isomorfismo. No sólo queda eliminada la relación directa entre cada reivindicación y el grupo categorial, sino que el principio de analogía alcanza su último grado, en el sentido de que llega a formalizar un lugar común, no únicamente entre algunas categorías, sino entre todas las que intervienen en el movimiento. Se produce un objetivo único que es el que orienta dicho movimiento y conjuga totalmente las reivindicaciones de todas las categorías.

En base a este análisis y teniendo en cuenta

las reivindicaciones presentadas por los Cuadros (238) en mayo-junio 1968, se podrían establecer las siguientes relaciones entre estas y las reivindicaciones obreras:

- Reivindicaciones de los Cuadros en las que se da una relación de analogía con las del movimiento obrero. En este caso se encuentran las reivindicaciones de formación, de organización o de gestión entendida en el sentido de democratización más que de participación.

- Reivindicaciones de los Cuadros de carácter categorial, especialmente sobre los problemas de su puesto en la empresa, y la utilización de sus competencias técnicas (ideología tecnocrática). Este tipo de reivindicaciones se unirían, por suma, a los "cuadernos de reivindicaciones" que se presentaron a la Dirección de la Empresa.

- Reivindicaciones sobre las que se planteaba una colisión de intereses entre los Cuadros y los obreros. Me refiero al problema de la jerarquización salarial que trataré más adelante.

¿Existió en algún momento una relación de

(238) Utilizaré al respecto el documento de M. MAURICE - R. CORNU - J. C. GARNIER, Les Cadres en mai-juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille. Rapport préliminaire. Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (Aix-en-Provence, janvier 1970), citado por R. CORNU - M. MAURICE, Revendications, orientations syndicales et participation des cadres à la grève. Notes de Recherche, in: Sociologie du Travail (Juillet-Septembre 1970) 329, n. 2.

isomorfismo o de conjugación total de intereses entre obreros y Cuadros?

Para que dicha conjugación o isomorfismo se realizara, hubiera sido preciso que los Cuadros diesen el paso definitivo hacia una alianza con la clase obrera, hecho que, como antes veíamos, nunca se produjo. La variable política intervino de forma decisiva respecto al grado de conjunción o en definitiva de politización de las reivindicaciones. El momento de mayor unificación de aspiraciones y actitudes, es decir, el momento en que las huelgas son más políticas se presentó en los comienzos de la crisis social. Siguió después lo que podríamos llamar fase analógica, cuando se celebraron las Asambleas Generales y actuaron los Comités de Trabajo, entrando en su fase categorial al comenzar las "Conversaciones de Grenelle" y especialmente después del discurso del Presidente el 30 de mayo. A partir de aquí se produce el intento tecnocrata, que tampoco cuajaría en ningún resultado.

Un aspecto que se encuentra en el núcleo del problema relaciones obreros-Cuadros es el salarial. La llamada jerarquización salarial (239) supone el mantenimiento de la división entre ambas categorías y, en muchas ocasiones, la incompatibilidad entre los objetivos, al menos salariales, de cada uno de ellas. La actitud de los sindicatos más importantes de Francia ante el problema es clara y conocida: la CGT, más que admitir la jerarquización, rechaza la no jerarquización:

(239) Analizando el problema desde el punto de vista sindical, ha escrito un pequeño trabajo sobre este argumento P. RANUAL, Hiérarchie des salaires et lutte de classes (Paris 1972).

"porque en el sistema actual la no jerarquización significa tan sólo que son los Cuadros los que tienen que pagar las insuficiencias salariales de los obreros, cuando las causas de la situación se encuentran en otros niveles (especulaciones, devaluaciones, etc.)" (240). La CFDT, con mayores preocupaciones de democratización y contando con una posición preponderante entre los Cuadros, mantiene el principio de la no jerarquización salarial como paso previo a una unión de todas las fuerzas de la empresa para conseguir la autogestión. Durante los Sucesos, los sindicalistas CFDT consiguieron que se aceptase en las asambleas generales el principio de la no jerarquización de los aumentos que se pudieran conseguir al final de las huelgas. Para los Cuadros de ideología "alianza obrera" tal actitud era consecuente con sus deseos de superar las diferencias categoriales y, al mismo tiempo, un signo del tipo de socialismo que se propugnaba. Para los obreros, las votaciones por la no jerarquización eran una muestra indudable de simpatía, aun cuando muchos de ellos no creyesen en su utilidad.

La postura mucho más realista de la CGT fue utilizada por las Direcciones como pretexto para rechazar la aplicación del principio de no jerarquización, que desde su punto de vista era inaplicable, por la simple razón del funcionamiento del mercado de trabajo y de la necesidad de reclutar para la empresa Cuadros de valía que podían presentar exigencias salariales no compatibles con los ideales socialistas de la CFDT.

(240) Son notas de mi entrevista personal con M. GUSTIN, sindicalista CGT de "Electricité de France".

4. Papel de los Cuadros en la crisis social

Ya hemos visto en relación con la importancia de la participación activa de los Cuadros durante los Sucesos, que ésta no fue, cuantitativamente, elevada. La dificultad de superar el dilema que en cada alternativa se les planteaba entre su lealtad a la Dirección y su posible compromiso con los elementos más activos, hacía difícil la cohesión del grupo que tan sólo se mantenía en detrimento del número. Incluso, para los pequeños grupos a que iban quedando reducidos los Cuadros participantes, se planteaba el punto interrogante de la solidaridad o insolidaridad de sus compañeros, pues las crecientes ausencias podían interpretarse como signo de desacuerdo.

Los obreros que participaban en asambleas y comités de trabajo se consideraban como delegados de sus compañeros y no se hacían problema de la solidaridad de aquéllos; pero los Cuadros sí, entre otras razones, y vuelve aquí a aparecer lo difícil y ambiguo de su postura, por el temor de hacerse notar ante la Dirección con la secuela de posibles represalias. De ahí su deseo de tener siempre informados de sus actividades a los demás Cuadros y de solicitar a menudo su colaboración (241).

(241) Entresacamos el testimonio de un Ingeniero CFDT, señalado por R. DULONG, o.c., 212: "Un día hubo un llamamiento masivo a los del exterior para que viniesen a unirse al movimiento con el fin de evitar que los huelguistas no se hicieran notar, si fracasaba la huelga: cuantos más hubiera, menos riesgos de sanciones existirían".

Con todo, para medir la importancia de la actitud de los Cuadros en los Sucesos, no creo haya que recurrir al número de los que participaron, sino simplemente al hecho de que algunos lo hicieron muy activamente y de que otros muchos se plantearon el problema de si deberían o no participar. Es en la problematización de la actitud de los Cuadros en donde, a mi juicio, se puede encontrar una de las posibles "novedades" de los Sucesos de Mayo, sin que se diese la semirrevolución burguesa a la que Aron aludía (242) ni el paso de la alianza con la clase obrera que se señalaba en el titular de L'Humanité al que me refería al comienzo de este capítulo (243).

En relación con el carácter que presentó la participación de los Cuadros hay que hacer notar que en medio de la diversidad de actitudes y de preocupaciones -diversidad que constituyó el carácter fundamental de su intervención-, se encontraba un lazo de unión cierto: la incertidumbre respecto a su papel en la crisis. Según examinamos al estudiar su actitud ante ocupaciones y huelgas, el único camino viable que se presentó a los Cuadros fue el de la búsqueda de una autonomía frente a la Dirección y frente a las otras categorías de trabajadores. Es decir los Cuadros se replegaron sobre sí mismos, analizaron sus propias contradicciones e iniciaron la búsqueda de su verdadero papel en la Empresa a través de los trabajos realizados en las Comisiones de trabajo que dieron lugar a muy diferentes resultados.

(242) Cfr el ya conocido texto de R. ARON, La Révolution introuvable. Réflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) 41.

(243) Cfr la nota n. 221 de la p. 142.

En todos los casos las Direcciones recibieron el resultado de los trabajos, pero con diversa acogida según los lugares y los niveles de poder. Cuanto más arriba -es decir, donde existían más posibilidades de satisfacerlos-, era menor el interés por recibirlos, quedando de hecho perdidos, en la mayor parte de los casos, sin que los Cuadros volvieran a oír hablar más de ellos. Hubo, sin embargo, dos reivindicaciones que tuvieron una respuesta inmediata: la formación y la información. No parece válida la explicación que dieron los obreros (244) de que ello redundara en un aumento de la productividad, pues lo mismo se hubiera podido decir de otras reformas que no tuvieron la misma acogida. Tanto la formación como la información presentan un doble carácter, según se contemplan desde el punto de vista de los Cuadros o de la empresa: para los Cuadros la formación puede significar mayor competencia para aumentar su poder frente a la Dirección y la información mayor poder para participar en las decisiones; la empresa venía considerando ya a la formación como una inversión rentable y necesaria y pudo percibir los resultados de la falta de información en la desafección de los Cuadros durante los mismos Sucesos. Además la información tenía una importancia política en cuanto era considerada por De Gaulle como uno de los medios de instaurar la participación en las empresas. ¿Se puede compaginar este carácter de su intervención, en cuanto supuso fundamentalmente un análisis de sus propios problemas categoriales, con el papel que se atribuye a los Cuadros respecto a su influencia en la determinación de los aspectos más avanzados en el planteamiento social de la crisis?

(244) "La Dirección ha estado sobre todo atenta a los trabajos de ingenieros y Cuadros, porque, a fin de cuentas, todo

No parece haya inconveniente en admitir tal posibilidad, desde el momento en que las contradicciones a las que se veían sometidos los Cuadros no sólo sobre su papel en la crisis (aunque la crisis los hiciera más patentes), sino en general sobre su papel en la empresa, les llevaron a plantear una serie de problemas que de alguna forma podían representar un anticipo de ciertas tendencias sociales del futuro. Fue precisamente el papel que jugaron durante los acontecimientos los técnicos y algunos Cuadros lo que condujo a Serge Mallet (245) a englobarlos en la nueva clase obrera, a la que más adelante me referiré (246), y de la que Mallet había comenzado a hablar diez años antes.

En la medida en que las reivindicaciones de los Cuadros se refirieron fundamentalmente a temas de participación en las decisiones, formación y condiciones de trabajo, problemas de gestión, etc., dejando en segundo lugar los problemas salariales y otros de tipo cuantitativo, mostraban una coincidencia con las reivindicaciones planteadas por los elementos más avanzados del movimiento obrero y expresaban una nueva tendencia en el plano de las aspiraciones sociales.

./.. va en mejora de la productividad del negocio" así un obrero de la CGT, del ramo de la electricidad: R. DULONG, o.c., 236.

(245) Me refiero a su obra: S. MALLET, La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969).

(246) Capítulo segundo de la Tercera Parte, pp. 687-697.

5. Resultados

Por lo que se refiere a resultados prácticos, concretos e inmediatos en relación con los problemas de los Cuadros se consiguió realmente muy poco. Ni siquiera aquellas reivindicaciones como formación e información que, como vimos, fueron atendidas, supusieron a la larga ningún cambio importante en cuanto al papel de los Cuadros en la empresa. Al volver las Direcciones, una vez desocupadas las fábricas, los Cuadros perdieron la pequeña parcela de autonomía que habían creado durante los Sucesos. Sería, sin embargo, apresurado concluir que, en razón de todo ello, nada hubiese cambiado.

En primer lugar, en relación con los propios Cuadros. El hecho de que los Sucesos hicieran patentes sus contradicciones en cuanto a su papel en la empresa y problematizaron su, hasta entonces, casi indiscutida adhesión a la Dirección y a la clase empresarial, puede ser determinante de cambios importantes en las relaciones profesionales en la empresa.

En segundo lugar, en relación con la Dirección de las empresas, que no podría ignorar en adelante el cambio producido en la mentalidad de sus Cuadros, así como las propuestas de reformas que éstos plantearon en el plano de la organización y de la gestión de la empresa. Si a corto plazo los resultados fueron escasos, a largo plazo pueden ser importantes. En los problemas de participación, en su acepción tecnicista, existe junto a la vertiente social una vertiente psicológica de motivación y desarrollo de la persona que puede incidir de manera importante en la marcha de la empresa. El problema de los Cuadros exigirá en el futuro nueva mentalidad, nuevas formas y nuevos criterios

por parte de la Dirección de las empresas muy en la línea de los planteamientos realizados en las comisiones de trabajo de los Cuadros durante los Sucesos.

Por último, considero que, también para los trabajadores, ha cambiado algo importante en el plano de sus relaciones con los Cuadros. Los contactos establecidos durante los Sucesos, la participación conjunta en asambleas y comisiones de trabajo y, en definitiva, el hecho de haber conocido a los Cuadros en un plano distinto al de las relaciones puramente profesionales y en una situación que, aún cuando los Cuadros hiciesen reservas sobre su sentido, era de crítica y oposición a las estructuras sociales de la empresa y de la sociedad, puede haber contribuido a dejar en los obreros una visión nueva del Cuadro, más cerca de sus problemas y de su posición, aún cuando sigan considerando que, en definitiva, no fueron capaces de salir de la esfera de influencia de las Direcciones. Por otra parte, no es posible ignorar la analogía real de aspiraciones entre los Cuadros y los técnicos o profesionales de la nueva clase obrera respecto a la empresa, el trabajo, el estilo de mando y las relaciones sociales y profesionales, analogía que puede facilitar una acción común en el campo social.

Se podría concluir, que si bien la actitud de los Cuadros durante los Sucesos no permite hablar de la existencia de un movimiento coherente y definido con una actitud clara ante los problemas sociales, ni mucho menos de un cambio de alianzas, en el sentido expresado por Renaud Dulong (247),

(247) Cfr R. DULONG, o.c., 178-181.

cambio que implicase la integración de los Cuadros en el movimiento obrero y su consiguiente enfrentamiento con las Direcciones de las empresas, sí se puede sostener la existencia de un cambio importante: en su actitud respecto a la empresa como ente social y económico; en su papel dentro de la organización; en sus relaciones con la Dirección y con las otras categorías de personal; y en sus aspiraciones personales y sociales. Los Sucesos de Mayo no hicieron sino manifestar las causas conscientes o inconscientes de este cambio, además de obligar a los Cuadros a reflexionar sobre su situación en la empresa y en la sociedad.

C) LAS ORGANIZACIONES DE CUADROS DURANTE LOS SUCESOS

La existencia en Francia de sindicatos de Cuadros (248), que a partir de 1944 llegaron a constituir una Confederación general -la "Confédération Générale des Cadres" (CGC)-, constituye una excepción en relación con la mayor parte de los países industriales en los que los Cuadros no están sindicados en organizaciones autónomas.

(248) Tienen su origen estos Sindicatos en las Asociaciones de alumnos de las mismas Escuelas y de Ingenieros de la misma industria. Los Cuadros vienen a perturbar a las Confederaciones obreras que habrían preferido según era costumbre, ver a los Cuadros en sus federaciones industriales. El Sindicato de categorías no estaba bien visto; sin embargo en 1944 se crea la CGC, que agrupa tres grandes secciones: Ingenieros y Cuadros, Viajantes y Representantes y Técnicos y Mandos intermedios: cfr la obra de J.-D. REYNAUD, Les syndicats en France. Tome I (Paris 1975) 118.

Aun cuando no parece que la existencia de dichos sindicatos incidiera de forma decisiva en el comportamiento de los Cuadros durante los Sucesos, no es posible trazar una panorámica general del problema de los Cuadros en Francia sin aludir a la actitud y al comportamiento de los sindicatos existentes, tanto autónomos, la CGC ya mencionada y el CNJC ("Centre National des Jeunes Cadres"), como dependientes de las grandes confederaciones obreras: la UCC-CFDT y la UGIC-CGT.

1. La "Confédération Générale des Cadres" (CGC) (249)

La doctrina de la CGC expuesta repetidamente por su Secretario General, André Malterre (250), es simple: la lucha de clases se ha superado; asalariados, Cuadros y Directivos de empresas tienen en común un cierto número de intereses (por ejemplo: el crecimiento de la producción). Se opone por igual

(249) Para el estudio de la CGC he utilizado fundamentalmente la obra de L. RIOUX, Clefs pour le Syndicalisme (Paris 1972), así como la obra del Secretario General de la CGC, A. MALTERRE, Les Cadres et la réforme des Entreprises (Paris 1969) y la ya citada de A. WILLENER - C. GADJOS, Les cadres en mouvement, in: A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement. I = Fondation Royaumont (Paris 1969) 5-220, donde se recoge magnífica información sobre la actitud de la CGC durante los Sucesos de Mayo.

(250) Cfr A. MALTERRE, Les Cadres et la réforme des Entreprises (Paris 1969).

al colectivismo y al liberalismo "salvaje" fuente de crisis y de paro. La solución la encuentra en la economía concertada en la que intervienen todos los interesados. Desconfiados ante la intervención del Estado, los Cuadros de la CGC son muy sensibles al lenguaje de los tecnócratas y a la importancia de sus proyectos.

El número de afiliados es controvertido -la Dirección Central habla de 200.000 cotizantes, mientras que sus adversarios no le conceden más de 150.000-, siendo grande en todo caso su influencia en las elecciones de los Colegios de Cuadros, aun cuando no haya conseguido agrupar en su seno a la mayoría de éstos, ya que existen múltiples organizaciones autónomas, como la "Fédération Autonome des Cadres", muy potente en la SNCF. En el sector público sigue teniendo poca influencia, así como en las industrias modernas con fuerte porcentaje de personal técnico. La CGC ha visto incluso rota su unidad con la creación de la "Union des Cadres et Techniciens" (UCT) en línea más moderna, que reprocha a la CGC el limitarse a defender los intereses de los Cuadros sin ofrecerles perspectivas a largo plazo. La UCT está bien implantada en "Electricité et Gaz de France" (EDF-GDF) y en las industrias del petróleo. El "Centre National des Jeunes Cadres" (CNJC), al que me referiré enseguida, ha surgido también por las insuficiencias de la CGC, demasiado heterogénea en su composición y demasiado preocupada por las reivindicaciones materiales. Con todo, hay que afirmar que la principal competencia a la CGC proviene de los potentes sindicatos de Cuadros afiliados a las grandes centrales obreras.

Desde su fundación, la postura de la CGC en relación con los Cuadros ha sido netamente categorial. En el aspecto salarial ha luchado sin éxito por el establecimiento de

una escala autónoma de remuneraciones para los Cuadros: la Ley sigue exigiendo, de hecho, una escala única de remuneraciones en los Convenios Colectivos.

Su primera toma de actitud ante los Sucesos se produjo en la primera quincena de mayo: los poderes públicos son responsables al no haber sido capaces de lograr la inserción de la juventud en la sociedad ni de actuar con rapidez en la crisis. Pidiendo a sus miembros se solidaricen con los "Cuadros del mañana", se deja clara la adhesión a la legalidad republicana y se recomienda (como se haría a lo largo de los Sucesos) la no participación en las manifestaciones patrocinadas por las organizaciones sindicales influidas por los partidos políticos. De forma clara se opone la CGC a la politización de la crisis y muestra su disconformidad con los Cuadros llamados contestatarios que tratan de reformar las estructuras.

A partir del 17 de mayo, la CGC da consignas a sus miembros para que intenten controlar la situación en sus empresas tomando contacto con las organizaciones obreras "para que elementos irresponsables no atenten contra la libertad individual y colectiva de los trabajadores especialmente de Cuadros, ingenieros, mandos intermedios y técnicos... y para vigilar por la salvaguardia de los útiles de producción de los que depende el bienestar de todos" (251).

(251) De una recomendación de la CGC a sus afiliados para "encadrer la grève", tomada de A. WILLENER - C. GADJOS, Les cadres en mouvement, in: A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement. I (Paris 1969) 40.

El hecho de estar dispuesta a defender el orden y la regularidad no significa que la CGC no plantee que, como condición previa, se atiendan las reivindicaciones de los Cuadros que son una de las principales víctimas del sistema, como se esforzaría en demostrar la CGC: "El deterioro del clima social no hubiera sido tan rápido y profundo si las legítimas reivindicaciones de los Cuadros no hubieran sido ignoradas por tanto tiempo" (252).

Sus peticiones se sitúan en el ámbito de las reivindicaciones tradicionales (253): derogación de las medidas sobre cotizaciones de la Seguridad Social; reforma del impuesto sobre la renta de las personas físicas; rebajar la edad de jubilación; aumento de salarios.

Lo que principalmente preocupa a la CGC son las reivindicaciones económicas de los propios Cuadros y muy especialmente el problema de los impuestos, tema que consigue se inscriba en la agenda de las "Negociaciones de Grenelle". Su actitud sobre la jerarquización de salarios no deja lugar a dudas: contra los que quieren "hacer caridad con el dinero de los otros" (254), la CGC, encontrándose paradójicamente en este terreno con la CGT, defiende, sin ambages, la necesaria jerarquización de las remuneraciones.

(252) Declaración de la CGC del 21 de mayo, citada por IIDEM, o.c., 41.

(253) Cfr IBIDEM, 41-43.

(254) IBIDEM, 42.

También es nítida su posición respecto a las críticas al principio de autoridad y a la reforma de estructuras que se plantearon en los Sucesos. Para la CGC la autoridad patronal es indiscutible, cualquiera que sea el régimen político o social. Los Cuadros, cuya autoridad procede por delegación de la Dirección, han de aceptar la ideología empresarial y tan sólo reclaman ser asociados en la toma de decisiones y participar en las instancias de poder, no tanto por su competencia técnica (prefieren no hacer suya la ideología tecnocrática) como por lograr una realización personal satisfactoria en la ejecución de sus funciones, al servicio de una mayor eficacia y productividad de la empresa.

Por otra parte sería contradictorio que la CGC criticase el ejercicio de la autoridad y la jerarquización, cuando el llegar a ejercerla y a ocupar los puestos de Dirección más destacados es, en su filosofía, la aspiración y la salida normal de los Cuadros (255).

(255) "La aspiración de la mayoría de los Cuadros se centra en una información más completa y con mayores posibilidades de expresar su opinión y de acceder a los puestos de Dirección, es decir, empresariales...; la reforma de la empresa tal como se puede concebir en los próximos veinticinco años no debe pretender atacar la legitimidad de la autoridad que proviene de la propiedad privada o pública, sino a organizar el ejercicio de esta autoridad, por la concertación jerarquizada a nivel de empresa entre los diversos elementos que concurren a la producción, creando nuevas posibilidades de ascenso a los puestos directivos de los trabajadores y particularmente de los Cuadros": de un Proyecto de reforma de la Empresa, de la CGC, recogido por A. WILLENER - C. GADJOS, o.c., 47.

Después de los Sucesos, la CGC parece haber conocido una época de mayor influencia entre los Cuadros con un aumento significativo de sus miembros. Tal situación ha de relacionarse con el comportamiento de la CGC durante la crisis y entra ya en el campo de sus repercusiones posteriores.

2. El "Centre National de Jeunes Cadres" (CNJC)

"A las dos principales corrientes de opinión entre los empresarios, el CNPF y el CJD, corresponden dos corrientes equivalentes entre las organizaciones de Cuadros, la CGC de una parte y el CNJC de otra" (256).

Si la CGC se puede equiparar al CNPF, como en los temas de reforzamiento de la jerarquía, protección de la autoridad, etc., el CNJC expresa, en términos parecidos al CJD, sus intentos de renovar las empresas francesas. Esta es la razón por la que vamos a analizar, muy brevemente su actuación durante los Sucesos (257).

(256) IBIDEM, 25.

(257) El "Centre National des Jeunes Cadres" nació en 1965 y agrupa a Cuadros menores de 40 años salidos en su mayor parte de las "Grandes Ecoles". Su creación se justificó por las insuficiencias de la CGC o por los inconvenientes de las grandes centrales sindicales, especialmente su cariz político. "Así el CNJC no se define tanto en relación con los problemas de la empresa como -saliéndose de las preocupaciones estrictamente profesionales- intentando abrir para los Cuadros horizontes más amplios en su inserción social": IBIDEM, 26-27.

Desde los primeros días de mayo el CNJC toma posición a favor de los estudiantes, solicitando de sus miembros apoyen la huelga general del 13 de mayo (258). El 23 de mayo lanza una llamada a los Cuadros Jóvenes, en la que parece criticarse la actuación de la CGC al tiempo que se sugieren una serie de medidas en exceso ambiguas y generales (259). A lo largo de la crisis de mayo los miembros del CNJC reflexionan sobre la Universidad y sobre la empresa (260), organizando sobre los problemas de esta última cuatro comisiones de trabajo (261): estructura de acción sindical adaptada a los Cuadros; participación de los Cuadros y de otros asalariados en las decisiones de la empresa; información en el seno de la empresa y formación y perfeccionamiento.

Dejando aparte el examen de las reivindicaciones

(258) Cfr IBIDEM, 27.

(259) "Las combinaciones que se preparan en la hora actual por hábiles negociadores entre los poderes públicos y los sindicatos conservadores no resolverán ningún problema de fondo. El CNJC constata una vez más que, a pesar de la gran responsabilidad económica que ejercen, los Cuadros están ausentes del debate político sobre el porvenir de la sociedad.

En las circunstancias actuales el CNJC lanza una llamada a los Cuadros Jóvenes para que:

- 1) Se agrupen
- 2) Definan nuevas opciones políticas y económicas
- 3) Tomen las responsabilidades necesarias para promocionar": IBIDEM, 29.

(260) "Los Cuadros Jóvenes -se decía- pueden jugar un papel fundamental como intermediarios entre el mundo estudiantil y el mundo profesional": IBIDEM, 31.

(261) Cfr IBIDEM, 31.

económicas, se intenta encontrar fórmulas nuevas (262), basadas fundamentalmente en la filosofía del "scientific management", que se mueven entre el cambio y el mantenimiento del orden establecido. Los resultados son mediocres y sirven únicamente para demostrar la incertidumbre y la inquietud que se respira entre gran parte de los Cuadros, al tiempo que se puede constatar una creciente toma de conciencia sobre los problemas comunes.

3. Los sindicatos de Cuadros en las confederaciones obreras

Aunque las confederaciones obreras no vieron con agrado la creación en su seno de sindicatos categoriales, hubieron de hacer frente al deseo expresado por los Cuadros de entrar en los sindicatos y de mantener al mismo tiempo una cierta independencia. Las confederaciones CGT y CFDT se vieron así, de alguna manera, obligadas a crear en su seno federaciones de Cuadros.

En los Sucesos, al participar en las huelgas y en las negociaciones posteriores, la CGT y la CFDT no distinguen entre las diferentes categorías que representan por lo que el análisis general de la actitud sindical respectiva es válido para todas ellas. Vamos a pararnos, sin embargo, en el estudio de las diferentes orientaciones que, en general

(262) Cfr IBIDEM, 32-33.

y más concretamente durante los Sucesos, dieron las grandes confederaciones sindicales a sus federaciones de Cuadros y que son un reflejo de su distinta actitud ante el hecho sindical y político.

a) - La "Union Confédérale des Cadres et Ingénieurs CFDT" (UCC-CFDT).

Para la UCC-CFDT (263) los Cuadros deben considerarse como asalariados que, a pesar de las similitudes de ambiente y cultura con los detentores del poder económico, tienen intereses de distinta naturaleza que les han de llevar a una solidaridad objetiva en el seno de las empresas con los demás empleados, cualquiera que sea su nivel jerárquico (264).

Los Cuadros CFDT participaron de forma activa

(263) Creada en noviembre de 1967 tiene como misión "adaptar las estructuras de acogida y de acción de los Cuadros a fin de facilitar su inserción colectiva en la organización CFDT cuyo objetivo es la instauración de una sociedad en la que las estructuras económico-sociales y políticas permitan a cada grupo y a cada hombre realizar sus aspiraciones y participar más activamente en la creación de una nueva civilización": texto del Congreso constitutivo de la UCC-CFDT en noviembre de 1967, citado por A. WILLENER - C. GADJOS, o.c., 53-54.

(264) Cfr IBIDEM, 54. En esta misma página recuerdan ambos autores cómo la UCC-CFDT se define contra la acción categorial considerando que la acción de los Cuadros sólo podrá ser eficaz en cuanto se una a la de las otras categorías del personal.

en los Sucesos mostrando en repetidas ocasiones su solidaridad con el movimiento estudiantil (265) y su oposición a la jerarquización salarial, estimando que el aumento de la riqueza debe permitir la mejora más rápida de los menos favorecidos (266).

El día 31 de mayo la UCC hace un llamamiento a todos los miembros en el que solicita renuncien a una jerarquización integral en el aumento de salarios, al tiempo que señala que, sin un cambio de política económica acompañado de profundas reformas de estructuras, el crecimiento del nivel de vida que puede resultar de los "Acuerdos de Grenelle", se verá seriamente comprometido y expresando su preocupación por lo que denominan la "tentación categorial" (267).

Refiriéndose a la intervención de los Cuadros

(265) Con la ocupación de los locales del CNPF que se realiza el 21 de mayo por Cuadros CFDT se quiere significar, además de la crítica de aquella organización empresarial, la solidaridad con los estudiantes con una acción similar a las realizadas por estos últimos en la Universidad: cfr IBIDEM, 56-57.

(266) "La CFDT propone una jerarquización integral de la parte suplementaria que traduce la elevación del coste de la vida, pero piensa que la parte suplementaria que traduzca el aumento del nivel de vida debe ser repartida de forma que se favorezca a los escalones más bajos": IBIDEM, 60.

(267) Durante los períodos de cambios rápidos, tipos de expansión como en la que probablemente nos vamos a instalar por algunos años, existe un gran peligro de ver resurgir "la tentación categorial": cfr Cadres et Profession 242 (Mai 1970) 33.

en los Sucesos, Roger Faist (268), secretario general de la UCC-CFDT, afirmaba: "La participación fue de una minoría y un tanto ambigua. Los Cuadros criticaban muchas veces su jerarquía pero no la jerarquía. Era tanto como decir, 'quitemos a nuestros jefes para ponernos nosotros, que lo podemos hacer mejor'". El peligro de un movimiento de Cuadros -y de ahí las frecuentes críticas de la UCC a la CGC (269)- está precisamente en la ideología tecnocrática y categorial que, para el movimiento obrero, y a juicio de la CFDT, significaría tan sólo un cambio de dueño. Es lógico que la CFDT no tenga demasiado atractivo para los Cuadros que pueden ver en su ideología -especialmente en relación con el tema de la autogestión- un peligro para su situación jerárquica en la empresa (270).

El análisis que del problema hace la CFDT puede quedar sintetizado en estas palabras de Roger Faist: "A través de los Sucesos de Mayo del 68 pudimos discernir, confirmando

(268) Roger Faist, Secretario General de UCC-CFDT. Pertenece al Bureau de la Confederación que está compuesto de 31 miembros. Ofrezco datos de mi entrevista personal mantenida en París sobre los Sucesos de Mayo y la actitud de la CFDT.

(269) "Desde hace algunos meses la CGC no pierde ocasión de atacar a la CFDT organización sindical politizada que comete a su juicio el doble crimen de querer corregir el abanico de salarios más abierto de todos los países de Europa y de denunciar la ilusión de una promoción colectiva de los trabajadores que no pesará para la crítica del liberalismo económico", como se lee en el artículo de M. LÉNAU, in: Cadres et Professions 251 (août 1971).

(270) Cfr A. WILLENER - C. GADJOS, Les cadres en mouvement, in: A. WILLENER - C. GADJOS - G. BENGUIGUI, Les cadres en mouvement. I (Paris 1969) 58-60.

análisis anteriores, el desacuerdo de numerosos ingenieros y Cuadros con la situación de dependencia en la que viven. Dependencia no solamente marcada por el descubrimiento de que el empleo no es ya una propiedad privada, sino caracterizada sobre todo por la presión que sobre ellos se ejerce para que comulguen con el sistema de valores de los dirigentes. Dependencia descubierta también con ocasión de los conflictos. Los Cuadros han podido constatar que no pueden ser protagonistas, si permanecen aislados. Si ellos mismos no se insertan en la acción sindical, el conflicto se negocia a sus espaldas, entre las direcciones de las empresas y los trabajadores organizados" (271).

b) - La "Union Générale d'Ingénieurs et Cadres CGT" (UGIC-CGT).

Hasta 1965 la CGT había desdeñado la posible importancia e influencia de los Cuadros en el movimiento sindical. Con todo, a partir de entonces, comienza un gran esfuerzo de la CGT por atraer los Cuadros a sus filas, esfuerzo que sólo en parte se ve compensado, sobre todo en las empresas privadas, por la asimilación que se realiza entre Cuadro CGT - Cuadro comunista, difícil de entender para las Direcciones. En el sector público han logrado mucha más influencia al ser más fácilmente superable dicho problema.

El planteamiento que realiza la UGIC-CGT es similar al de la CFDT en cuanto considera que los Cuadros son

(271) Son siempre datos de mi entrevista con Roger Faist.

asalariados que no poseen los medios de producción y cuyos intereses no son opuestos al del conjunto de los trabajadores. Sin embargo, la orientación que se da al problema es sensiblemente diferente. La UGIC-CGT insiste en la peculiaridad de las reivindicaciones de los Cuadros y concede mayor importancia a sus aspiraciones de tipo económico (272). Por otro lado la comunidad de objetivos obreros-Cuadros produce ciertas reservas en la CGT que critica: "La tendencia que quiere unir a los Cuadros en el movimiento obrero en nombre de una concepción moral de la justicia social sin tener en cuenta sus intereses propios"... (273), refiriéndose sin duda a la ideología de la CFDT. Consecuencia lógica de esta postura es su defensa de la jerarquía de salarios, terreno en el que se encuentra con la CGC (274).

Para la CGT la reducción de diferencias debe hacerse por una ruptura de la jerarquía hacia abajo, considerando demagógica la actitud de la CFDT sobre este problema (275).

En resumen, sintiendo la misma preocupación por los Cuadros y su influencia creciente en el desarrollo del movimiento social, la CGT aplica unos esquemas más conservadores y pragmáticos que corresponden a su planteamiento general de la estrategia sindical (276).

(272) Cfr A. WILLENER - C. GADJOS, o.c., 61.

(273) IBIDEM, 65.

(274) Cfr IBIDEM, 63-65.

(275) Cfr IBIDEM, 66-67.

(276) Cfr IBIDEM, 67-68.

c) - La "Fédération Nationale d'Ingénieurs et Cadres FO" (FNIC).

La Confederación FO tiene constituida una Federación de Ingenieros y Cuadros FNIC, que, si no dispone de muchos efectivos por el freno que la propia confederación pone a su expansión, ha mantenido una línea de independencia que, a veces, le ha llevado a oponerse a la dirección federal.

Con la CGC coincide en algunos puntos (jubilaciones, seguridad social), pero en lo esencial difiere fundamentalmente estando más cercana a la ideología CFDT (el Cuadro es un asalariado más, la jerarquía no debe ser considerada como intocable). La FNIC va, a largo plazo, hacia un tipo de socialismo que le aparta de forma radical de la CGC.

En síntesis:

- A causa de fenómenos producidos en la propia estructura de la empresa, los Cuadros han pasado a ser una categoría más de asalariados, aun reconociendo en ellos ciertas peculiaridades, sin dejar de pertenecer, al menos teórica y sociológicamente, a la clase directiva. En el campo de la retribu-

ción económica, de la promoción profesional y de la seguridad en el empleo se pueden observar las variaciones producidas en la situación de los Cuadros en la empresa.

- En los Sucesos de Mayo se hicieron patentes, de forma especialmente clara, las contradicciones a las que se ven sometidos los Cuadros a causa de su actual posición en la empresa. En medio de la diversidad de actitudes y preocupaciones que presentó su intervención en la crisis, se pudo percibir un rasgo común: la incertidumbre sobre su papel en la empresa y en la sociedad.

- La importancia de la intervención de los Cuadros en los Sucesos no reside en el número de los que realmente participaron -que fue relativamente escaso-, sino en el simple hecho de que algunos participaran muy activamente y de que otros muchos se planteasen el problema de si debían o no participar. Aun cuando no se produjese la que fue anunciada como una semirrevolución burguesa ni el paso a la alianza de los Cuadros con la clase obrera, quedó clara en los Sucesos la problematización de la actitud de los Cuadros frente a la Dirección y frente a los demás grupos profesionales de empresa.

- En la medida en que las contradicciones a las que se veían sometidos los Cuadros -no sólo sobre su papel en la crisis sino, en general, sobre su papel en la empresa- les llevaban a plantear una serie de problemas de participación y de control, sus reivindicaciones coincidieron con las planteadas por los elementos más avanzados del movimiento obrero, configurando una nueva tendencia en el campo de las aspiraciones sociales en la empresa.

- Si bien los resultados prácticos, concretos e inmediatos de la intervención de los Cuadros en los Sucesos fueron muy escasos, los cambios producidos tanto en la esfera de sus relaciones con el Patronato -problematización de una, hasta entonces, casi indiscutida adhesión a la Dirección- como en la de sus relaciones con los trabajadores -descubrimiento de un campo común de reivindicaciones- pueden llegar a influir decisivamente en los planteamientos sociales del futuro.

- La actuación de las organizaciones sindicales de Cuadros no fue significativa en relación con la actitud de los mismos durante los Sucesos. La "Confédération Générale des Cadres" (CGC), que defiende una actitud netamente categorial en relación con los intereses de los Cuadros, se mantuvo durante los Sucesos en una posición profesional y no política, situando sus peticiones en el ámbito de las reivindicaciones tradicionales y manteniendo, a ultranza, el principio de la jerarquización salarial y de la autoridad patronal. El "Centre National des Jeunes Cadres" (CNCJ), de tendencias más innovadoras, tomó posición, desde los comienzos de la crisis, a favor de los estudiantes, criticando la actitud del CGC y sugiriendo una serie de medidas que se movían entre el cambio y el mantenimiento del orden establecido, medidas que reflejaban las incertidumbre y las preocupaciones de un cierto sector de los Cuadros franceses. Los sindicatos de Cuadros de las confederaciones obreras, por fin, reflejaban en su enfoque del problema de los Cuadros su ideología general de la acción sindical.

CAPITULO QUINTO

FORMAS DE ACCION PUESTAS EN PRACTICA EN LA CRISIS SOCIAL

Las formas tradicionales de movilización social -ya se entiende que para poner en marcha o consolidar el medio principal que ha sido y sigue siendo la huelga- utilizadas, en la mayor parte de los casos, por las organizaciones sindicales, han sido fundamentalmente los paros cortos y parciales u otros recursos de contenido muy similar. Prácticamente ninguna de estas formas de acción se utilizaron durante los Sucesos. Probablemente porque, según he repetido ya alguna vez, los Sucesos no nacieron de la iniciativa sindical y también por las indudables relaciones que la crisis social tuvo en sus comienzos con la crisis universitaria y con la situación general planteada en los Sucesos, las formas de acción que se desarrollaron fueron diferentes y presentaron una cierta novedad (277), sobre todo en algunos aspectos. A este tema me voy

(277) En Los Sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 53-66, se señalaban tres

a referir a continuación, no sólo por la influencia que las formas de acción emprendidas pudieran tener en el desarrollo de la crisis, sino también porque han marcado un camino que se ha seguido muy frecuentemente en la práctica sindical en Francia después de los Sucesos.

A) LA OCUPACION DE EMPRESAS

La ocupación de empresas como método para mantener la continuación de la huelga, que se utilizó con frecuencia durante los Sucesos, tenía en Francia el precedente de 1936, aun cuando en 1968 parece que su finalidad era distinta, ya que no se trataba de protegerse contra los posibles esquiroleros -si hiciera falta una prueba, se podría encontrar en la disminución de efectivos en las ocupaciones durante el fin de semana de Pentecostés, el 2 de junio -, sino, fundamentalmente, de discutir en comunidad -recordemos la interpretación de M. De Certau en su obra La prise de parole (278)- los problemas de la empresa y de realizar una "contestación" práctica del tema de la propiedad de la empresa, propiedad que era

././ aspectos originales de la crisis: el marco nacional en el que se desarrolló; sus características, incluyendo las nuevas formas de acción y los nuevos actores; y, finalmente, el aspecto cualitativo de las reivindicaciones.

(278) Cfr M. DE CERTAU, La prise de parole. Pour une nouvelle culture (Paris 1968).

considerada como una "apropiación" de los representantes del capital. Las razones aducidas para justificar la ocupación se basaban, en muchos casos, en la intransigencia mostrada por las Direcciones en las conversaciones con los huelguistas (279).

La ocupación se impuso durante los Sucesos como la forma más general de realizar las huelgas (280). El modelo que se evocaba, especialmente en los sectores técnicos, era el de la Sorbona ocupada por los estudiantes, aunque con ello no se pueda explicar las ocupaciones de empresas realizadas en provincias, en donde "hacer como en la Sorbona" tenía que tener menor sentido para los huelguistas. No es forzado pensar que en las ocupaciones del 68 influyera también el recuerdo de las ocupaciones del 36.

Los efectivos de la ocupación variaban según las empresas y según el nivel de actividad mantenido por los sindicatos y por los comités de huelga. En las empresas que hemos considerado de tipo técnico, la ocupación fue a veces

(279) "En vista de que la Dirección rechaza todo diálogo y que su única actitud es encerrarse en sus oficinas la ocupación de la fábrica por los obreros se decidió entre el entusiasmo general": Notre arme c'est la grève. La grève chez Renault-Cléon (Paris 1968) 18.

(280) "Solamente una tercera parte de los ejemplos de huelga analizados aquí corresponden al esquema habitual... En los demás casos, ha habido ocupación de locales...": Los sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 55.

masiva (281), dependiendo también del tipo de mano de obra que dominaba, siendo mayor el porcentaje de ocupación cuando se trataba de obreros cualificados. En algunos casos la ocupación era puramente pasiva, asegurando tan sólo la organización de la propia ocupación, mientras que en otros tomaba un carácter activo con la celebración de asambleas generales y comisiones de trabajo, al tiempo que se atendían los servicios técnicos (seguridad, guardia continua) y se organizaban diferentes diversiones (deportes, juegos de cartas, bailes, etc.) (282).

De hecho no parece que se produjese ningún deterioro grave del material durante las ocupaciones; se guardaron con todo cuidado las consignas de seguridad en el trabajo (283)

(281) "En el CEA, en la Thomson, los domingos y los días de fiesta no disminuía la asistencia a las reuniones de trabajo": C. DURAND, Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 42. "La participación tuvo a menudo un porcentaje importante: frecuentemente una tercera parte de los efectivos permanecieron en la ocupación, en algunos casos el 60 ó el 80 por 100 del personal (en algunos, la casi totalidad de los Cuadros)": Los sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 56-57.

(282) "En 'tiempo normal' las condiciones de trabajo, los horarios, impiden prácticamente a los obreros toda actividad cultural fuera de la fábrica... Durante las ocupaciones el tiempo pertenece a los huelguistas. Pueden utilizarlo según sus gustos... sienten una necesidad de informarse...; los libros y los discos entran en sus vidas de forma más sensible": Notre arme c'est la grève. La grève chez Renault-Cléon (Paris 1968) 46-47.

(283) "La seguridad queda garantizada": Comunicado del comité de huelga, jueves 16 de Mayo de 1968 en la Renault-Cléon: IBIDEM, 19.

y las propias Direcciones de las empresas hubieron de reconocer que las cosas se mantuvieron en orden (284).

Como indicaba más arriba, la ocupación tenía un claro sentido revolucionario en cuanto pretendía enfrentarse con la autoridad de la Dirección y simbolizar la crítica al sistema de propiedad de los medios de producción (285). Otra explicación del sentido de las ocupaciones se ha encontrado en la necesidad que pudieran sentir los huelguistas de hacer frente al desafío lanzado por aquellos que hablaban del peligro de quiebra nacional; era preciso demostrar que los obreros eran capaces de ocupar su fábrica sin que ésta se viese perjudicada por ello (286). La ocupación creó, por otro lado, un cierto clima psicológico de libertad de expresión, que dio lugar a un auténtico "brain storming" sobre los problemas de la empresa y, en general, de la sociedad, al tiempo que servía,

(284) "De manera muy generalizada, las direcciones reconocen que 'aquello está muy bien organizado', que 'la seguridad ha estado asegurada notablemente', que 'todo ha sido conservado en estado de marcha para que vuelva a funcionar en cualquier momento sin pérdida de tiempo'...: Los sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 56.

(285) Así se expresa un responsable CGT de Chausson: "Los medios de producción están en manos de los trabajadores, que son los que disponen de ellos": C. DURAND, Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 43.

(286) Cfr Los sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 56.

sin duda, para consolidar la huelga (287).

Danièle Kergoat relata una experiencia de ocupación de empresa acompañada de autogestión en la que, después de los primeros momentos de paro, se volvió a poner en marcha la producción y la distribución bajo la sola responsabilidad obrera (288).

El período autogestionario fue corto, ya que duró tan sólo del 27 al 31 de mayo, y la experiencia fue paradójica en el sentido de que no parece que existiera, en ningún momento, la mínima intención "sociológica" de autogestión, es decir, un proyecto colectivo autogestionario, sino que fue simplemente una situación de hecho que surgió para hacer frente a unos acontecimientos concretos y que, por lo tanto, tenía carácter transitorio. Las consecuencias más interesantes, a juicio de la autora, se produjeron, en cada grupo profesional, en cuanto a la toma de conciencia de su propia identidad y

(287) "La ocupación es una consolidación de la huelga para que la fábrica no funcione. Es una manera de proteger la huelga". Testimonio de un Delegado de CFDT de la Peugeot, recogido por C. DURAND, o.c., 44.

(288) Cfr D. KERGOAT, Une expérience d'autogestion en mai 1968. Emergence d'un système d'action collective, in: Sociologie du Travail (Juillet-Septembre 1970) 274-292. La empresa estudiada tenía como actividad principal el embotellamiento de agua mineral. El número de empleados era de 200 y la Dirección social tenía poco poder de decisión. La autora estudia la actitud de los obreros -no la de los técnicos ni la de los Cuadros-, distinguiendo entre obreros cualificados, no cualificados y chóferes.

más especialmente en el grupo de peones especialistas portugueses que, a lo largo de la huelga, se fueron afianzando en su postura (289).

Las ocupaciones acabaron, casi todas, a partir del segundo discurso del General, aunque en algunas empresas se prolongó esta situación hasta mediados de junio, momento en el que se produjo la vuelta al trabajo (290).

B) LOS COMITES DE HUELGA

Los comités de huelga se crearon principalmente para organizar la ocupación de las empresas. Su fórmula de composición fue variable, ya que existieron comités puramente sindicales, otros que tuvieron una vida paralela con los sindicatos y otros que, de alguna forma, participaron de ambos aspectos. En las empresas con predominio de personal obrero los comités estuvieron generalmente más controlados

(289) "El período autogestionario permitió la toma de conciencia por cada grupo de su propia identidad, el reconocimiento y la explicitación de la posición de los diferentes 'partenaires' del sistema social, así como el paso de una falsa unanimidad a una solidaridad real, vivida como estrategia unificante de objetivos diferentes": IBIDEM, 291.

(290) Así, en la fábrica de la Renault-Cléon, en donde se aprueba un protocolo de acuerdo el 15 de junio. En el Anexo nº 4, pp. 742-745, aparece el contenido de la carta enviada por el Presidente de la Régie, P. Dreyfus, a todos los empleados de la empresa, el 11 de julio de 1968.

por los sindicatos (291), mientras que en las empresas con predominio de personal técnico fueron elegidos por la base, y a ellos acudieron tanto sindicalistas como no sindicalistas. En la ORTF, por ejemplo, los comités de huelga surgieron espontáneamente de las asambleas de huelguistas (292). En los casos en los que el control sindical fue fuerte, los comités de huelga fueron, muchas veces, simples organismos de ejecución de las instrucciones sindicales; su competencia iba desde organizar las diversiones a tomar decisiones más importantes, como la oportunidad o no de la salida de material de la fábrica o de la presencia de los Directores en la empresa durante la ocupación, etc., pero siempre en la línea que marcan las organizaciones sindicales. Cuando no fue así, es decir, cuando la mayoría no provenía de los sindicatos, los comités llegaron a convertirse en interlocutores de los propios sindicatos, a veces en plan cooperador y a veces en plan crítico, sobre las modalidades y los resultados de la negociación, exigiendo, incluso, participar en las deliberaciones, al menos como observadores (293).

(291) "Se elige un comité de huelga que no refleja ciertamente a los que han sido la punta de lanza del movimiento. Se trata más bien de un comité intersindical CGT y CFDT, compuesto de responsable y de militantes": Notre arme c'est la grève. La grève chez Renault-Cléon (Paris 1970) 18.

(292) Cfr los documentos y testimonios recogidos por C. FREDERIC, Libérer l'ORTF (Paris 1968).

(293) Cfr D. DURAND, Ouvriers et techniciens en mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 46.

C) LAS ASAMBLEAS GENERALES

Las asambleas generales, que se celebraron en las empresas durante los Sucesos, han sido consideradas como uno de los aspectos que simbolizaban de forma más clara la búsqueda de una democracia directa, de una expresión espontánea de las ideas y deseos de la base, de una superación, en suma, de los estrechos límites y esquemas en que se movían, -unas más, otras menos- las estructuras sindicales. La realidad es que tan sólo en algunas empresas del sector técnico se dieron en realidad estos rasgos de espontaneidad y libertad, ya que en las empresas del sector obrero las asambleas generales fueron organizadas y controladas por los sindicatos que las utilizaron para informar sobre la organización de las negociaciones, actuando como oradores los responsables sindicales habituales (294).

El carácter que tomaron las asambleas estuvo determinado, en gran medida, por la forma en que se organizaron, en un primer momento, en relación con la mayor o menor

(294) Oigamos, por ejemplo, las palabras de un militante de la CFDT: "Era una ocasión sensacional para hacer que todo el mundo tomara conciencia del problema. Había reuniones todos los días (...) Se perdió la oportunidad de diálogo que se hubiera podido producir. Una vez que los responsables sindicales habían hablado, se hubiera podido invitar a cualquiera a subir a la tribuna a dar sus explicaciones o, al menos, preguntar (...) Todo esto se dejó de lado": IBIDEM, 48-49.

intervención sindical (295).

Cuando son los sindicatos los que toman la iniciativa para organizar las asambleas -caso frecuente en las empresas en las que aquellos estaban fuertemente arraigados-, éstas se desarrollan bajo la dirección y el control de los propios sindicatos (296), aun cuando los participantes en ellas tuviesen mayores oportunidades de expresar su opinión que en los casos en que las asambleas no llegaron a reunirse.

En los otros casos, es decir, cuando las asambleas se organizan espontáneamente sin intervención de los sindicatos, lo cual se produjo raras veces, fueron los jóvenes obreros cualificados junto con los técnicos o los Cuadros los que movieron los hilos de las reuniones, dejando mayor campo

(295) Tengo aquí en cuenta el trabajo de P. DUBOIS, Assemblée Générale du Personnel pendant et après les grèves de mai-juin 1968, in: Laboratoire de Sociologie Industrielle (Mai 1969). No tengo noticia de que se haya publicado este trabajo, que fue consultado por mí en el "Conservatoire National des Arts et Métiers". Para una visión más amplia y más completa, cfr, del mismo autor, Les pratiques de mobilisation et d'opposition, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie IV (Paris 1971) 327-441.

(296) Me refiero, por ejemplo, a hechos como el que sean los sindicatos quienes fijen la hora de la asamblea general, el modo del escrutinio -ya se sabe que la CGT es partidaria del voto a mano alzada, mientras que la CFDT prefiere la papeleta en secreto-, el desarrollo de los debates, etc.

de acción para la intervención del resto del personal, fuera de la órbita sindical.

Dejando al margen esta influencia de los comienzos, la importancia del papel que jugaron las asambleas generales de personal fue también muy diferente según los tipos de empresas y la mayor o menor preponderancia sindical que en ellas existía: "Las asambleas generales oscilaron entre una función puramente expresiva y una función más orgánica de representación del personal y de soberanía" (297). En las empresas de prodominio obrero tuvieron principalmente una función educativa y de organización práctica de la huelga, sin que hubiera elaboración de textos ni discusión real del fondo sobre el movimiento. Sin embargo, en las empresas de predominio técnico las asambleas generales llegaron a tener una importancia decisiva examinando los trabajos de las comisiones y sometiéndolos a votación y reivindicando el poder de representar al personal frente a los sindicatos y la Dirección (298).

(297) C. DURAND, Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SÉGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 50.

(298) "En la ORTF fue la asamblea general que votó la huelga en la que los sindicalistas defendieron la plataforma reivindicativa" (...) "En el CEA la asamblea general del personal se pronunció sobre la huelga y aprobó con un 80% de los votos la plataforma reivindicativa" (...) "En la Thomson-Bagneux la asamblea tuvo que arbitrar las discusiones del comité de huelga. En sus dos establecimientos la votación para la vuelta al trabajo se realizó con motivo de asambleas generales del personal": IBIDEM, 50-51.

En relación con el reparto del poder entre los comités de huelga y las asambleas generales, distingue Pierre Dubois (299) entre lo que él considera un modelo de organización sindical, un modelo sindical obrero y un modelo exclusivamente obrero. En el modelo de organización sindical, el comité de huelga estaba formado por responsables sindicales que se limitaban a informar a la asamblea general de las decisiones del comité. En el modelo sindical obrero el comité de huelga o bien era elegido por la asamblea general o bien aparecía ampliado en su composición con obreros sindicados, estando en cualquier caso obligado a informar a la asamblea general que aceptaba o rechazaba sus decisiones. En el modelo exclusivamente obrero el comité de huelga estaba abierto a obreros no sindicados y tenía tan sólo una función de coordinación, ya que era en la asamblea general, reunida permanentemente, en donde se elaboraban las propuestas y desde la que se controlaba a los comités. Este reparto de poderes varió en todos los casos después de las "Negociaciones de Grenelle" con un aumento apreciable del poder de los comités de huelga y un declive progresivo de las asambleas generales.

Decía al comienzo de este apartado que la asamblea general simbolizaba la búsqueda de la democracia directa que, en diversas formas, parece se pudo percibir en los Sucesos. Se puede observar, sin embargo, que al igual que en tantos otros aspectos, la situación se presentó de forma muy diferente y, a veces, confusa.

(299) Cfr P. DUBOIS, Assemblée Générale du Personnel pendant et après les grèves de mai-juin 1968, in: Laboratoire de Sociologie Industrielle (Mai 1969).

Un hecho aparece claro: ni en las primeras asambleas, ni tampoco en la fase más aguda del movimiento, se pudo percibir una pretensión, por parte de las asambleas, a la totalidad del poder; ni siquiera existió, en rigor, un doble poder -poder, de hecho, de los ocupantes; poder, de derecho, de los empresarios-. Pierre Dubois, que intenta descubrir ese doble poder y un modo de oposición al adversario -entendiendo por tal, en su terminología, al empresario- reconoce cómo a lo más que se pudo llegar fue a una interrogación sobre la toma del poder, ya que en ningún caso se llegó a producir el acto que pudiera establecer una relación totalmente nueva con el empresario, como podría ser su eliminación después de la decisión del grupo obrero de apropiarse de la fábrica, no produciéndose una actitud revolucionaria de apropiación de la empresa. La experiencia de Saclay (300), muy peculiar, viene, en todo caso, a confirmar la regla.

Sin embargo, sí es razonable deducir que la constitución y el desarrollo de las asambleas generales expresaban -especialmente en aquellas empresas en que su actuación fue más libre y espontánea- el deseo y la necesidad de crear formas de participación más directa para todo el personal en relación con los problemas de la organización y la marcha de

(300) En la obra de J. PESQUET, Des Soviets à Saclay? Premier bilan d'une expérience de conseils ouvriers au Commissariat à l'énergie atomique (Paris 1968), se relatan las experiencias del Centro de Estudios Nucleares de Saclay, cerca de París, con diez mil empleados dependientes del CEA. La huelga comenzó el 20 de mayo y dio lugar, con el acuerdo del Gobierno, a la creación de un consejo de trabajadores que intentó integrarse como un nuevo órgano dentro de la máquina burocrática del Centro.

la empresa. Los debates que se iniciaron sin agendas previas ni órdenes del día, sin textos y con el mínimo de exigencias de organización -un presidente de sesión que cambiaba todos los días y que distribuía el uso de la palabra- representaban en el campo social "la prise de parole" (301), que, si bien no significaba "la toma de los asuntos" (302), sí se podía interpretar como una delimitación "del lugar simbólico que designa el espacio creado para superar la distancia que separa a los representados de sus representantes, a los miembros de una sociedad de las modalidades de su asociación" (303).

Poco a poco esta democracia directa fue creando su propia organización y fue a menudo, a partir de las asambleas generales, cómo nacieron las comisiones de trabajo que vamos a estudiar a continuación.

D) LAS COMISIONES DE TRABAJO

Las comisiones de trabajo que se crearon, como decía, a partir de las asambleas generales constituyeron la

(301) Este es el título de una obra de M. DE CERTAU, La prise de parole. Pour une nouvelle culture (Paris 1968).

(302) "¿Hay equivalencia entre 'tomar la palabra' y 'tomar en mano los asuntos'? En el pasado junio los hechos han demostrado que no": IBIDEM, 21.

(303) IBIDEM, 21.

forma de acción más utilizada por ingenieros y Cuadros, sin llegar prácticamente a funcionar en los talleres de obreros no cualificados.

En razón de su propio carácter y de sus objetivos no comprendían generalmente más de diez a veinte personas. Los comités de trabajo tuvieron un tono más serio y menos teatral que las asambleas generales y contaron con la participación de los responsables sindicales que encontraban en ellas sus métodos habituales de trabajo y discusión. El contenido de las comisiones fue diferente según las empresas y el medio profesional. En las pocas empresas con predominio de personal obrero en que se crearon tales comisiones, trataron éstas, fundamentalmente, sobre las reivindicaciones de tipo clásico, que a veces ocuparon también la atención de comisiones en empresas con predominio de personal técnico, aunque, en éstas últimas, dentro de un contexto más general (304). Por parte de ingenieros y Cuadros se trataron con frecuencia temas de gestión, contactos nuevos entre los diversos escalones jerárquicos, promoción y formación permanente, información y papel de la información en la justificación de decisiones; en pocas ocasiones se trataron los temas de la política económica de la empresa.

En algunas comisiones se plantearon temas

(304) "Así la comisión de salarios aborda los problemas del beneficio de la publicidad y de la distribución comercial, la comisión de 'tiempos de trabajo' plantea el problema de la escolaridad y de la construcción de una sociedad de cultura y no sólo de consumo". (Acta de la reunión de la comisión "tiempo de trabajo" en la asamblea general del 27 de Mayo en la Thomson): IBIDEM, 55.

referentes a la vida social y a las estructuras de la sociedad (305) y en otros se abordaron temas abiertamente políticos como las posibilidades del socialismo o la contestación de la sociedad de consumo; sin embargo, tales comisiones políticas se limitaban a círculos restringidos sin lograr movilizar a la masa del personal.

Uno de los papeles principales de las comisiones consistió en dar la palabra a la base para la elaboración de los "cuadernos de reivindicaciones" o de las plataformas reivindicativas que sirvieran de base a la negociación. Sin embargo, la experiencia sobre este punto fue decepcionante, ya que raramente fueron tenidos en cuenta los trabajos de las comisiones en el momento de la negociación, aunque siempre se puede pensar que los líderes sindicales pudieran haber sido de una u otra forma influidos por aquellos trabajos.

Un efecto positivo que, generalmente, se reconoce a las comisiones, fue el de haber servido o bien de formación obrera en las empresas tradicionales, o de experiencia democrática y oportunidad de intercambios con otras categorías en las empresas técnicas. Incluso después de la vuelta al trabajo, algunas comisiones continuaron funcionando en empresas técnicamente avanzadas, como en el "Commissariat à l'Energie Atomique" (en donde preparaban la discusión de la

(305) "Existen comisiones que trataron de las condiciones de vida y de trabajo de las categorías sociales desfavorecidas: comisión sobre los problemas específicos de los jóvenes, reunida a iniciativa de los jóvenes en Renault, Chausson y Thomson y comisión sobre los problemas de las mujeres en la Thomson": IBIDEM, 57.

Reglamentación) y en la Thomson, estimuladas por la propia Dirección, lo cual creó un cierto recelo en algunos delegados sindicales.

En síntesis:

- Las formas de acción desarrolladas en los Sucesos de Mayo en el ámbito de la empresa, por los huelguistas, presentaron una cierta originalidad en relación con las formas tradicionales de movilización social y crearon un precedente que fue, posteriormente, continuado en la práctica sindical.

- La ocupación de las empresas por el personal, que tenía en Francia el precedente de las huelgas de 1936, constituyó la forma más generalizada de realizar la huelga en los Sucesos, variando, según las empresas, los efectivos que participaron y el carácter que presentó. En cualquier caso la ocupación significaba el enfrentamiento a la autoridad de la Dirección y la crítica del sistema de propiedad de los medios de producción, haciendo posible, al mismo tiempo, la discusión en comunidad de los problemas de la empresa. Es importante destacar que durante las ocupaciones no se produjo abandono ni deterioro de las instalaciones de la empresa.

- Las asambleas generales celebradas en las empresas durante los Sucesos simbolizaban los deseos del perso-

nal de encontrar cauces de expresión más directos que los que ofrecían las estructuras sindicales existentes. Cuando las asambleas no fueron controladas y dirigidas por los sindicatos -que fue la situación más frecuente- ofrecieron un amplio campo de acción para la participación de todo el personal de la empresa, oscilando su carácter entre una función simplemente educativa y de organización práctica de la huelga y un intento de representar al personal frente a los sindicatos y frente a la Dirección de la empresa. Aparece claro, sin embargo, que, en ningún momento, existió en las asambleas la pretensión de asumir en exclusiva el poder de la empresa; ni siquiera, la de establecer un doble poder -poder de hecho-, paralelo al de los empresarios -poder de derecho-.

CAPITULO SEXTO

LAS REIVINDICACIONES

El tipo de reivindicaciones que se presentaron durante las huelgas de Mayo del 68 -reivindicaciones elaboradas directamente por la base o reivindicaciones planteadas en fase posterior por los sindicatos- ha sido considerado, en algunos aspectos, como otra de las facetas originales, en su vertiente social, de los Sucesos de Mayo.

No estoy contemplando ahora el aspecto general de las posibles aspiraciones liberadoras de la Sociedad que se podían deducir, para algunos, de los Sucesos, sino las aspiraciones concretas que, generalmente en el ámbito de la empresa, se plantearon en los "cuadernos de reivindicaciones" (306) y

(306) Así como han proliferado las publicaciones en las que aparecen las octavillas repartidas por los grupos revolucionarios, grafitti, frases o canciones, etc., es muy difícil, por el contrario, encontrar compendios de los "cuadernos de reivindicaciones". Los dos más importantes en los que he tenido que basarme han sido R. DULONG,

que se puede suponer reflejaban lo que el personal de esas empresas (obreros, administrativos, técnicos y mandos) deseaban obtener en la misma perspectiva de la propia empresa, aun cuando, en algunos casos, las aspiraciones apuntaran a un cambio total de la sociedad, que empezaba por una transformación radical de la empresa.

Antes de entrar en el estudio concreto de dichas reivindicaciones, me voy a parar brevemente en el análisis de la distinción entre reivindicaciones cualitativas y cuantitativas, a juicio de Daniel Vidal (307), de gran importancia para el estudio de las reivindicaciones sociales, especialmente a partir de los propios Sucesos.

-
- ./.. Les cadres et le mouvement ouvrier, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie II (Paris 1971) 161-245 y C. DURAND, Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: IBIDEM, Partie I, 7-159. Algo más se encuentra en Los Sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970), en el estudio de S. DASSA, Le Mouvement de mai et le système de relations professionnelles, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 244-261, y en los documentos consultados por mí en el Laboratoire de Sociologie du Conservatoire National Arts et Métiers de Paris.

- (307) Cfr D. VIDAL, Politique et conjugaison: revendications et groupes professionnels en mai-juin 1968, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 227-243. Tendré presente este artículo en las páginas siguientes.

A) LA DISTINCION ENTRE REIVINDICACIONES CUALITATIVAS Y REIVINDICACIONES CUANTITATIVAS

Aun cuando la utilización de la distinción entre reivindicaciones cualitativas y cuantitativas se ha generalizado fundamentalmente después de los Sucesos y aparece hoy como un "leit-motiv" para explicar sus aspectos sociales, ya antes de mayo venía siendo aplicada especialmente por el sociólogo Serge Mallet en sus trabajos sobre la "nueva clase obrera", tema del que me ocuparé más adelante (308).

En una primera aproximación y reconociendo sus limitaciones se podrían entender como reivindicaciones cuantitativas aquellas que hicieran referencia fundamentalmente -en su contenido o en su formulación- a los aspectos clásicos de salarios y duración de trabajo, garantía de empleo y jubilación, es decir, a materias fácilmente cuantificables y, en términos hoy muy utilizados, más en relación con el "tener más" que con el "ser más". Por el contrario, las reivindicaciones cualitativas, se centrarían preferentemente en los aspectos de poder en la empresa (poder obrero, poder sindical) y de participación real en las decisiones, control sobre la gestión, formación y promoción, etc. A partir de esta distinción se podría proponer una clasificación de conjunto de las reivindicaciones según su mayor o menor proximidad a uno u otro de los núcleos mencionados para, a continuación, dibujar un espectro de reivin-

(308) Cfr S. MALLET, La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969).

dicaciones preferentemente cualitativas o cuantitativas.

Para Serge Mallet la distinción es de tal importancia que a su juicio "tras el conflicto de reivindicaciones cualitativas y cuantitativas se perfila una divergencia de concepción del socialismo en los países desarrollados, así como del papel respectivo del partido, del sindicato y de la iniciativa obrera" (309). Alain Touraine, manteniendo ciertas divergencias con Mallet, a las que más adelante me referiré, utiliza también profusamente la misma terminología a lo largo de su obra (310).

Hay que reconocer, sin embargo, que tal distinción no está exenta de dificultades cuando se intenta aplicar a una situación concreta. Daniel Vidal (311) vislumbra fundamentalmente dos. La más inmediata se presenta al intentar discernir en aquellas reivindicaciones que se pueden considerar "fronterizas", cual es el aspecto dominante; la formulación es, a menudo, ambigua y las justificaciones que puedan dar los militantes sindicales no permiten su adscripción clara a uno de los dos tipos. La segunda dificultad aparece en el momento de elegir el criterio aplicable para establecer la diferenciación; decidir que una reivindicación debe ser considerada como cuantitativa cuando se formule de un modo cuantificable (salario o

(309) S. MALLET, o.c., 9.

(310) Cfr A. TOURAINE, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968).

(311) Cfr D. VIDAL, Politique et conjugaison: revendications et groupes professionnels en mai-juin 1968, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 229.

duración de trabajo, por ejemplo) o cualitativa cuando se formule en términos de cantidad (poder obrero, por ejemplo), es decir, realizar el análisis, a partir del contenido o de la formulación de la reivindicación, puede ser, a juicio de Vidal, menos exacto que hacerlo en función de sus relaciones con el conjunto de la serie reivindicativa. En razón de lo cual propone establecer una nueva axiología basada en lo político y lo no político que, en síntesis, es la siguiente: la significación de una reivindicación no debe buscarse a nivel de reivindicación interna a la empresa, el sentido de una reivindicación -y especialmente el sentido político- se encuentra en un cierto modo de relación con la cadena total de reivindicaciones y de prácticas (huelgas, ocupaciones, etc.). Es preciso descubrir detrás de las reivindicaciones reales según se manifiestan, detrás de su contenido real visible, su contenido no visible, afectivo, expresión de una situación vivida o de una necesidad. Tras la reivindicación del acortamiento de la duración de la jornada de trabajo, por ejemplo, se puede descubrir la necesidad de vida privada, de ocio, etc.

¿Cómo se puede llegar a esta segunda significación que enlaza con la psicología del sujeto?

No en profundidad a través de la propia reivindicación para detectar sus últimas razones, sino al contrario, formulando un análisis lateral; buscando en el contexto en que la reivindicación se plantea las relaciones que mantiene lateralmente con las otras reivindicaciones. Otra consideración -esta de orden temporal- que es preciso tener en cuenta para determinar el sentido de la reivindicación, es la "coyuntura" en la que se presenta, es decir, el momento y el lugar que pueden cambiar su significación relativa. Aplicando ambos índices -de situación en el contexto general y de tiempo-

estaríamos en condiciones de determinar el carácter político o no político de una reivindicación.

Sin entrar más a fondo en el análisis de Daniel Vidal, podríamos concluir que, siendo certera su crítica sobre la dificultad práctica de aplicar en muchos casos la distinción entre reivindicaciones cualitativas y cuantitativas, no llega a resolver el problema con su referencia al carácter político o no político de las reivindicaciones. En primer lugar porque, como él mismo reconoce, no es fácil definir el orden de lo político. Si se utiliza tan sólo cuando se pueda encontrar, ante los problemas planteados, una explícita contestación del poder vigente, sólo en muy contados casos se podría hablar de reivindicaciones políticas. Si se extiende la relación con lo político a un buen número de reivindicaciones, que puedan implícitamente parecerlo -ya que es posible afirmar que toda reivindicación plantea de manera más o menos directa la cuestión del poder-, perdería de hecho su carácter diferenciador.

Ante el problema así planteado, propone Vidal la siguiente hipótesis: "Si la significación de una reivindicación varía según la extensión de la red en la que se inscribe (o si se prefiere de su contexto), una reivindicación política sería aquella que, cualquiera que fuese el contenido sobre el que se realiza, mantuviese con el conjunto de elementos de la serie reivindicativa un sistema de relaciones de una densidad tal que apareciese como un equivalente general en el discurso reivindicativo" (312). Lo que según esta hipótesis, distinguiría

(312) D. VIDAL, o.c., 231.

una reivindicación política sería la existencia del equivalente general (313) que haría de las reivindicaciones políticas, en términos de Vidal, reivindicaciones multiequivalentes, en tanto que las no políticas serían de equivalencia débil o nula (314). El desarrollo de su hipótesis le sirve a Vidal para intentar una explicación de la actitud de los diferentes sindicatos durante los Sucesos de Mayo, pero no parece pueda despejar el problema del conocimiento de cuáles sean las características de las reivindicaciones presentadas.

Entendiéndola en la acepción propuesta al comienzo utilizaré la distinción entre reivindicaciones cualitativas y cuantitativas para explicar algunos aspectos de la crisis social en Mayo del 68 sin perder de vista los reparos que se pueden presentar en su aplicación a los casos concretos.

(313) La noción de equivalente general la toma Vidal del texto de Marx y de su análisis del valor-dinero.

(314) Propone Daniel Vidal dos ejemplos aclaratorios. La reivindicación de autogestión, con independencia de su contenido polivalente puede tener una significación basada en un conjunto de relaciones muy débil, especialmente cuando aparece en una serie reivindicativa que tan sólo le sirve de referencia parcial. En estas condiciones su significación reposa sobre un número limitado de relaciones de tipo "relaciones humanas", "poder sindical", de forma que no puede ser considerada como reivindicación política. Por el contrario, la reivindicación "duración del trabajo" puede aparecer como el lugar común a toda la serie "salario", "poder sindical", "condiciones de trabajo", con lo cual sería considerada como reivindicación política: cfr IBIDEM, 231-232.

B) REIVINDICACIONES PRESENTADAS EN LOS SUCESOS

1. Reivindicaciones económicas y sociales tradicionales

Se suelen entender como reivindicaciones económicas y sociales tradicionales aquellas que presentan un contenido fundamentalmente cuantitativo y materialmente medible. En las empresas del sector obrero (315), con mayoría de personal obrero cualificado o no cualificado, estas reivindicaciones fueron motivo de atención preferente de la acción sindical, lo cual significa que se plantearon, fundamentalmente, en las empresas en las que el movimiento de huelga fue preparado, animado y controlado por las organizaciones sindicales. Para establecer los "cuadernos de reivindicaciones" se utilizaron, en estos casos, aquellas peticiones que habían aparecido con frecuencia, a lo largo del tiempo, en los planteamientos de los delegados de personal en lo referente a las reivindicaciones específicas de cada empresa y las que los propios sindicatos presentaban

(315) Me voy a referir, siguiendo una distinción que ha sido ampliamente utilizada, a las llamadas empresas de sector obrero y empresas de sector técnico en el sentido que brevemente explico a continuación. Se entiende por empresas del sector obrero aquellas que cuentan entre su personal con una alta proporción de obreros "tradicionales" (empresas obreras "tradicionales", como las empresas del automóvil Renault, Peugeot, Berliet y Chausson) y por empresas del sector técnico aquellas en las que predominan o bien los obreros especializados o los técnicos medios (son los sectores técnicos de vanguardia, como la Thomson, el CEA o el CNRS).

de forma recurrente, en las de carácter más general.

En general, se presentaron seis tipos de reivindicaciones: aumento general de salarios; 40 horas de trabajo sin pérdida de ingresos; garantía de empleo; jubilación a los 60 años para los hombres y a los 55 para las mujeres; derogación de las nuevas ordenanzas de la Seguridad Social; extensión de las libertades sindicales. Se pudo apreciar la importancia dada al tema de la reducción del tiempo de trabajo, así como otras similares, como la de una quinta semana de permiso pagada para los jóvenes, y las propias de todos los grandes movimientos de huelga, como son el pago de los días de huelga sin recuperación y las garantías de que no se impondrán sanciones.

Es cierto el hecho -y ello se puede apreciar examinando las diferentes empresas en las distintas fases de los Sucesos- de que en todas las empresas se presentaron este tipo de reivindicaciones; pero en aquellas a las que ahora me refiero, con mayoría de personal obrero o empleado tradicional y preponderancia de la CGT en el campo sindical, fueron las únicas o bien las principales por las que se luchó durante las huelgas. En aquellos casos en que la CFDT tenía cierta influencia se plantearon también otro tipo de reivindicaciones menos tradicionales, pero, en la medida en que la CFDT era minoritaria, no fueron consideradas en el momento de la negociación.

2. Reivindicaciones de derechos sindicales

Otro de los grandes temas reivindicativos de los Sucesos de Mayo fue el reconocimiento y la extensión de los dere-

chos sindicales de empresa. Tanto la CGT como la CFDT -aunque, como veremos más adelante, con distinto significado- lucharon para conquistar las múltiples ventajas que se derivarían del nuevo derecho sindical (316). En las empresas que no tenían sindicatos o los tenían independientes, empresas casi siempre pequeñas y con una política patronal de tipo represivo o paternalista, las reivindicaciones sobre el tema sindical fueron preponderantes.

Al tratar de la actitud mantenida por las dos grandes Confederaciones obreras, CGT y CFDT, me pararé con más detenimiento en el sentido y el alcance que se daba a las peticiones de los derechos sindicales de empresa.

3. Reivindicaciones de control

Las reivindicaciones de control, de carácter más "cualitativo" surgieron fundamentalmente en empresas en las que el sector técnico era preponderante y hacían referencia a los problemas de la estructura jerárquica de la empresa, control de la organización del trabajo y de la gestión de personal y, en ciertos casos, a temas de autogestión o cogestión.

(316) "La libertad sindical me parece la única reivindicación nueva que se ha planteado; todas las otras se habían presentado con anterioridad". Así se expresa un militante de la CFDT, de Renault. Texto citado por C. DURAND, Ouvriers et techniciens en mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 64.

Para analizar, siempre dentro del campo de los sectores técnicos con alta proporción de Cuadros superiores y de profesionales, las características de estas reivindicaciones de control, me voy a referir al trabajo de Sami Dassa (317) en cuanto a la distinción que realiza entre las llamadas "huelgas racionalizadoras" y "huelgas para la democratización". Mientras que en las primeras ingenieros y Cuadros se separan del resto del personal y presentan reivindicaciones específicas y categoriales, en las segundas se realiza una fusión de categorías en las comisiones de trabajo presentándose reivindicaciones comunes orientadas principalmente hacia la democratización (318).

Se podría deducir que las "huelgas racionalizadoras" estarían orientadas principalmente hacia la participación, en tanto que las "huelgas para la democratización" apuntarían hacia el control obrero. Como ambos conceptos se pueden confundir a menudo en la misma empresa, parece aconsejable

(317) Cfr S. DASSA, Le mouvement de mai et le système français de relations professionnelles, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 244-261.

(318) Esta distinción -que viene a ser un reflejo práctico de la que realiza D. VIDAL, Politique et conjugaison: revendications et groupes professionnels en mai-juin 1968, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 227-243, en cuanto a la unificación de las reivindicaciones por suma, analogía e isomorfismo, según hemos visto en el apartado 3 del capítulo dedicado a los "Cuadros", pp. 162-163 precedentes- puede contribuir a clarificar el alcance y el sentido de las reivindicaciones de control.

señalar algunos criterios de diferenciación:

- El control obrero se puede considerar, especialmente, la aspiración de técnicos y obreros en la órbita de la CFDT -podríamos quizá hablar de "nueva clase obrera" (319)-, en tanto que la participación o la cogestión parece reflejar las aspiraciones "racionalizadoras" de ingenieros y Cuadros.

- Mientras que las reivindicaciones de control obrero parecen implicar, sobre todo, un derecho de decisión o veto sobre los problemas de gestión de personal y un derecho de inspección sobre las cuentas de las empresas sin participación en las decisiones de orden económico y financiero; las reivindicaciones de participación o cogestión implican una asociación del personal a las decisiones de todo orden incluidas las del campo económico y financiero.

(319) El problema de la "nueva clase obrera" será tratado en el capítulo segundo de la Tercera Parte -cfr más adelante las pp. 687-697-. Baste ahora con decir que para Serge Mallet, sociólogo que acuñó la expresión en su conocida obra La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969), el desarrollo de las técnicas y el sistema económico actual -fase del capitalismo caracterizada por la importancia de las inmovilizaciones- dan lugar al nacimiento de una nueva clase obrera con características, aspiraciones y actitudes diferentes a las que se consideraban como tradicionales en la ya antigua clase obrera. La nueva clase obrera está constituida por el conjunto de trabajadores de los sectores más avanzados de la producción entre los que se incluyen los tecnológicamente más avanzados y los sectores económicos considerados de más porvenir. Se incluyen entre los sectores de punta, la química, el petróleo, la aeronáutica, así como los sectores más automatizados de la industria del automóvil o de la siderurgia.

- El control obrero, si no es paso o preparación hacia la autogestión -como lo es efectivamente en el ideario de la CFDT con apropiación social de la producción-, puede implicar un riesgo de integración de las estrategias sindicales en el sistema patronal.

- El control obrero presupone la capacidad autónoma de los trabajadores para la gestión de la empresa, sin establecer distinciones categoriales, mientras que las reivindicaciones de participación suponen, en muchos casos, una posición categorial y elitista.

a) - Huelgas racionalizadoras

Se produce este tipo de huelgas en empresas con una proporción muy alta de Cuadros superiores, que, si bien en su mayoría rechazan declararse en huelga, trabajan durante los Sucesos en comisiones de Cuadros constituidas de forma autónoma, es decir, separadas de las otras categorías de trabajadores.

No es de extrañar que sea difícil encontrar este tipo de huelga -sino de reivindicación- en el estudio de Claude Durand (320) al basarse éste fundamentalmente en

(320) Cfr C. DURAND, Ouvriers et techniciens en mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 7-159.

las reivindicaciones defendidas por los sindicatos durante las negociaciones en tanto que, en los casos que ahora tratamos, los Cuadros presentaron sus aspiraciones al margen de las reivindicaciones sindicales, si bien dando prioridad a éstas.

Así en uno de los "cuadernos de reivindicaciones" que pude observar en el Laboratorio de Sociología del "Conservatoire National d'Arts et Métiers" de París se presentaban, junto a las reivindicaciones salariales y sociales de la CGT (reducción de la jornada de trabajo y pleno empleo) las siguientes reivindicaciones de los Cuadros: reorganización de las estructuras de la sociedad; autorización para la creación de una Comisión técnica de coordinación e información para la mejora del funcionamiento y rentabilidad de la sociedad; coordinación permanente entre los diferentes servicios con conferencias periódicas y participación efectiva de los representantes del personal e información sobre la sociedad al conjunto del personal.

En este caso y en otras reivindicaciones recogidas (problemas de perfeccionamiento, reciclaje y formación, estructura de las remuneraciones) aparecen mezcladas las reivindicaciones de participación con las de control obrero. El único posible criterio de diferenciación sería estudiar si el acento se ponía en la mayor eficacia de la gestión o en la más amplia democratización de la empresa.

b) - Huelgas para la democratización

En las huelgas para la democratización se encuentran dos rasgos fundamentales: no son categoriales, pues en las comisiones de trabajo se consigue llegar a una fusión

de intereses y aspiraciones entre las distintas categorías y tienden al control obrero más que a la participación o co-gestión, tratando, además de mejorar la gestión, de llegar al establecimiento de un nuevo sistema de relaciones sociales.

Aporto un ejemplo del citado estudio de Sami Dassa: un Comité de huelga formado por dos sindicalistas CGT, un sindicalista CFDT y dos Cuadros, presenta las reivindicaciones bajo tres rúbricas: reivindicaciones generales, tomadas de las reivindicaciones presentadas por los Sindicatos en el plano nacional; reivindicaciones inmediatas relativas al aumento de las remuneraciones y a las mejoras del personal y compromisos que deberán tomar las partes en presencia a fin de desarrollar estructuras democráticas que permitan la mejora de las relaciones entre los distintos grupos sociales y, en consecuencia, la eficacia de la empresa (321).

En un Centro de investigación de ingeniería (322)

(321) Esta tercera rúbrica comportaba:

- a) Creación en el cuadro de la empresa de una estructura de reflexión permanente destinada a aportar sugerencias. Se proponen las siguientes comisiones:
 - Formación e información.
 - Relaciones entre los grupos sociales de la empresa.
 - Estructura de la empresa.
 - Relaciones exteriores.
- b) Creación de comisiones paritarias para tratar de las cuestiones de admisión de personal, promociones, traslados y despidos.

Vuelvo a recordar que para todos estos datos estoy siguiendo el ya citado artículo de S. DASSA, Le Mouvement de mai et le système de relations professionnelles, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 227-243.

(322) De mis notas tomadas en el Laboratorio de Sociología del "Conservatoire National Arts et Métiers" de París.

no se vota la huelga pero se establece un Comité de estudios y de información compuesto por cuatro Cuadros superiores y dos técnicos cuyos objetivos serían: representar al personal ante la Dirección, facilitar la información y el diálogo entre el personal, los jefes de servicio y la Dirección; solucionar, por vía paritaria, los problemas de organización y de relaciones entre los servicios; ser informado por la Dirección sobre las opciones posibles respecto a la situación económica y financiera; participar en las decisiones sobre primas excepcionales y definición de condiciones de trabajo e informar al personal en caso de conflicto entre el comité de empresa y la Dirección.

Encontramos gran número de reivindicaciones de control en el trabajo de C. Durand (323) y en los testimonios recogidos en "Cien empresas" (324), basados en ciento quince monografías de una buena muestra de empresas francesas de las que se ocultan los nombres, la mayor parte de las cuales se relacionan con la formación e información, el acceso de los trabajadores al ejercicio de responsabilidades (325) y, en general, a la modificación del estilo de mando y de las relaciones de trabajo.

(323) Cfr C. DURAND, Ouvriers et techniciens en mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 64-68.

(324) Cfr Los sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien empresas (Madrid 1970) 62-64.

(325) "Los trabajadores no quieren ser ejecutivos pasivos; quieren saber lo que hacen y por qué lo hacen. Hay que darles responsabilidades": C. DURAND, o.c., 64: Justificación de la CFDT en su anexo al "cuaderno de reivindicaciones" sobre el "puesto de los trabajadores en la empresa".

4. Crítica de las estructuras

Al hablar de este tipo de reivindicaciones, me estoy refiriendo a dos casos concretos: al de la ORTF -"Office de la Radio et Television Française", desaparecido como tal en mayo de 1974 por decisión del Gobierno Chyrac, siendo Presidente Giscard d'Estaing- y al del CNRS ("Centre National de la Recherche Scientifique"), ambas empresas dependientes del Gobierno. En estas empresas, además de criticar su funcionamiento y aspirar al control de sus objetivos, el personal planteó temas de tipo claramente político, como la independencia de la información frente al Gobierno en la ORTF (326) y la petición de una nueva composición del Consejo de Administración, así como la participación del personal en la gestión de la empresa en el CNRS, aspecto en el que se consiguieron resultados importantes, aun cuando con ello se consolidaban situaciones anteriormente adquiridas (327).

La situación en ambas empresas revistió un carácter especialmente delicado, ya que al tiempo que se planteaban las reivindicaciones gestionarias, se realizaban

(326) Sobre los aspectos de la huelga de la ORTF, cfr J.-P. MANEL - P. ALOMEE, La crise de l'ORTF (Paris 1968); R. LOUIS, L'ORTF, un combat (Paris 1968) y el artículo de E. BAUMFELDER, Les conflits et les enjeux à l'ORTF. Revendications et contradictions, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 262-273.

(327) Los investigadores ya tenían representantes elegidos en las Comisiones del Comité Nacional que controlan la administración del personal (admisiones, promociones) y la concesión de créditos y de plazas en cada disciplina": C. DURAND, o.c., 69.

ataques políticos contra el régimen del General De Gaulle. La huelga de la ORTF fue de las más largas, durando desde el 17 de mayo hasta los últimos días de junio de 1968. Todavía el 27 de junio, con motivo de la vuelta al trabajo de 110 periodistas que hasta ese momento habían permanecido en huelga, la dirección de la ORTF se niega a admitirlos colectivamente, avisándoles que "serán llamados posteriormente por medio de una carta individual" (328). En esa misma fecha la Intersindical anula el preaviso de huelga que había depositado la víspera para el 2 de julio, con lo que se da por finalizado el problema.

C) LOS SINDICATOS OBREROS ANTE EL PROBLEMA DE LAS REIVINDICACIONES

Cuando las centrales obreras deciden tomar las riendas de los acontecimientos, se enfrentan con la tarea de traducir los deseos expresados por los huelguistas, en las asambleas generales o en los comités de huelga, y recogidos en los cuadernos de reivindicaciones de las empresas, en un conjunto de peticiones que pudieran ser discutidas con los empresarios y con el Gobierno a través de una negociaciones que pronto empezaron a perfilarse.

Parte de las aspiraciones espontáneas que se

(328) Así LA DOCUMENTATION FRANÇAISE, Chronologie des événements de mai-juin 1968, in: Notes et Etudes Documentaires 3722-3723 (1970) 96. Para más información, puede verse la obra de C. FREDERIC, Libérer l'ORTF. Documents et témoignages recueillis par Claude Frédéric (Paris 1968).

produjeron durante la crisis eran de difícil, si no de imposible, traducción en reivindicaciones concretas y discutibles. Así, por ejemplo, los deseos, más o menos claramente expresados de "consideración" y de "dignidad en el trabajo", como ya he mencionado anteriormente. Otras se referían a problemas propios de cada una de las empresas y fueron discutidas a ese nivel particular antes de las "Conversaciones de Grenelle" (329) o después, en las negociaciones profesionales. Al hablar ahora de reivindicaciones sindicales, me estoy refiriendo a las recopiladas por los sindicatos para su discusión a nivel nacional con los empresarios y con el Gobierno. Será sobre éstas sobre las que intentaremos un análisis, que nos permita discernir la diferente actitud de las dos grandes centrales obreras durante los Sucesos sobre este tema.

1. Planteamiento general de las reivindicaciones obreras

La CGT y la CFDT hacen causa común en pedir la derogación de las ordenanzas de la Seguridad Social de 1967. En la manifestación de 1º de mayo (330) se lanza ya como tema

(329) Tan sólo en empresas que jugaron un papel meramente pasivo en los Sucesos se pudo llegar a firmar algún acuerdo y a decidir la vuelta al trabajo antes de las "Conversaciones de Grenelle". En el resto, cuando existen contactos entre huelguistas y Dirección antes de las "Conversaciones de Grenelle", no se llega a ningún acuerdo concreto y continúan las huelgas.

(330) Desde el Gobierno de Joseph Lamiel (1953-54) no se había autorizado la celebración de la manifestación del 1º de mayo hasta 1968.

reivindicativo el de la derogación de dichas ordenanzas, tema que se repetirá constantemente a lo largo de los Sucesos.

El 22 de mayo, fecha en que la huelga alcanza su punto culminante, se publican los cinco puntos de la plataforma común CGT-CFDT sobre los que se había llegado ya a un acuerdo en enero de 1966, presentándolos como las reivindicaciones esenciales de los dos sindicatos, en los Sucesos. Son estos:

- Mejora del poder adquisitivo y de las condiciones de vida y de trabajo.
- Defensa y extensión de los derechos sindicales de las empresas.
- Reducción de gastos no productivos.
- Garantía del derecho de empleo.
- Reforma fiscal (331).

En realidad aquí terminan los puntos de acuerdo ya que a partir de la publicación de estos cinco puntos comen- zaron las divergencias. Según testimonio de Descamps (332) confirmado por Séguy (333), la CFDT intentó poner en primer

(331) Cfr G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) 68.

(332) Cfr E. DESCAMPS, Militer (Paris 1971) 117.

(333) Cfr el capítulo X de G. SEGUY, o.c., 67-71, titulado precisamente Les divergences.

lugar de la lista de reivindicaciones el reconocimiento del sindicalismo de empresa, intento al que se opuso la CGT invocando el acuerdo del 66. En realidad, ya con anterioridad, la CFDT había planteado en algunas empresas los temas de la autogestión y del poder sindical saliéndose de la plataforma común.

Para la CGT no es posible llegar a conseguir ningún cambio profundo en la sociedad sin forzar previamente el cambio de régimen político. Su estrategia, en este sentido, se sitúa en reforzar lo más posible su organización sin atacar a su adversario de clase. Su crítica al sistema económico no se basa en la orientación que da a la economía o en el poder que posee de dominación social y cultural, sino en la crítica marxista de propiedad privada de los medios de producción y de explotación de la clase obrera. Su objetivo, a largo plazo, se centra en el cambio de la Mayoría política, con el que, por medio de las nacionalizaciones, se atacarían en profundidad los problemas, mientras que, a corto plazo, intenta aumentar el número de sus afiliados y potenciar su organización. Utiliza para esto las reivindicaciones cuantitativas y económicas como la forma más sencilla de reunir a los pequeños contra los grandes en la lucha contra los monopolios. Utilizando la terminología de la CFDT podríamos decir que no le interesa el poder obrero en una empresa dominada por el capitalismo. En consecuencia, constituyen temas de importancia prioritaria para la CGT: el aumento del SMIG (salario mínimo garantizado) y la supresión del SMAG (salario mínimo agrícola garantizado); la indemnización por los días de huelga; el mantenimiento de la jerarquización de salarios y, en general, los aumentos salariales.

Las diferencias que le separan de la CFDT son

señaladas, sin paliativos, por la CGT: "el Bureau de la CGT quiere dejar bien claro que no está dispuesto a ceder en reivindicaciones precisas para seguir slogans sin consistencia" (334).

Para la CFDT la llegada del socialismo se señala por la transformación de la gestión capitalista de la empresa a través de la autogestión. En su escala de valores la primacía se encuentra en la base, más especialmente a nivel empresa. No comparte la preocupación de la CGT por los problemas de organización, ya que considera a ésta tan sólo como un medio de carácter secundario. No piensa, y en ello difiere fundamentalmente de la otra gran confederación sindical, que el hecho de que la propiedad de los medios de producción pudiera pasar al Estado fuera a comportar ninguna mejora sustancial en el campo de las relaciones profesionales en la empresa. Su objetivo es, pues, conseguir, de forma inmediata, el poder dentro de la empresa a fin de que se pueda llegar a la instauración del socialismo paulatinamente, a través de la lucha diaria desde la base de la empresa, en vez de forzar su instauración por Decreto.

Esta concepción impone una estrategia sindical muy diferente a la de la CGT. Por un lado no basa su apoyo en la masa, sino en aquellos niveles en vanguardia, más preocupados por las reivindicaciones gestionarias que por las puramente económicas.

En el orden de reivindicaciones que presenta la CFDT, aparecen en primera fila los temas de la autogestión y

(334) Cfr G. SEGUY, o.c., 70-71.

del poder obrero y del sindicato de empresa como paso hacia la autogestión.

En el trabajo de Claude Durand antes citado se incluye un estudio sobre los temas reivindicativos presentados por la CGT y la CFDT (335), utilizando como material los sueltos publicados por las oficinas centrales de los dos sindicatos durante los Sucesos. Los datos obtenidos muestran una coincidencia prácticamente total con las reivindicaciones presentadas oficialmente por ambas centrales durante las negociaciones, en cuanto que en la CGT predominan claramente las reivindicaciones materiales (336), en tanto que en la CFDT

(335) Cfr C. DURAND, Ouvriers et techniciens en mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 118-120. Además de la CGT y de la CFDT, se incluyen también las reivindicaciones presentadas por los elementos trotskistas, los comités de acción y los estudiantes, que no tendremos en cuenta en nuestro trabajo.

(336) "En primer lugar era preciso arreglar los problemas más urgentes, como el aumento de salarios, pensiones, jubilaciones, reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de salario, la garantía de empleo..." Testimonio de Benoît Frachon en la primera entrevista "Sindicatos-Patronos-Gobierno", citado por C. DURAND, o.c., 118.

los derechos sindicales ocupan casi el mismo rango que las reivindicaciones materiales (337). Efectivamente, como base previa a la negociación, la CFDT solicitó, además de la desaparición de las Ordenanzas de la Seguridad Social, la adopción de una ley sobre las libertades sindicales y el poder sindical en las empresas. La propuesta de la CGT era más modesta y realista, solicitando simplemente el reconocimiento de la sección sindical de empresa y la extensión de los poderes de los Comités de Empresa. Pero el tema de los "derechos sindicales" tiene entidad suficiente como para concederle, a continuación, una atención especial.

(337) Reivindicaciones CGT-CFDT durante los Sucesos:

	<u>Materiales</u>	<u>Sociales</u>	<u>Organi- zación</u>	<u>Gestión</u>	<u>Dr. Sin- dicales</u>	<u>Base Cálculo de los %</u>
CGT	80%	-	-	1%	19%	86
CFDT	36%	10%	5%	19%	30%	352

Las reivindicaciones materiales incluyen además de las salariales, las ventajas sociales y de duración de trabajo, garantía de empleo y pago de días de huelga. Las sociales se centran en favor de los menos favorecidos, de los salarios más bajos, y en la eliminación de discriminaciones. Las de organización se refieren a los problemas de organización del trabajo y gestión de personal en tanto que las de gestión afectan al sistema de poder en la empresa. Las reivindicaciones de derechos sindicales se refieren al reconocimiento de la sección sindical de empresa y las libertades sindicales: cfr IBIDEM, 118.

2. Importancia y significación de la reivindicación de los derechos sindicales de empresa

El tema de los derechos sindicales de empresa no era un tema "nuevo" de los Sucesos. Lo mismo que ocurrió con otros aspectos, los Sucesos lo sacaron a la actualidad; pero estaba ya, desde mucho antes, entre los asuntos a discutir entre sindicatos y empresarios.

En primer lugar me refiriré al significado general -ya veremos que existen matices importantes en su interpretación- que se da a la petición de los derechos sindicales en la empresa, o, en otros términos, a la creación de la sección sindical en la empresa. Según la legislación francesa relativa a los sindicatos profesionales que se remonta a la ley de 21 de marzo de 1884, incorporada al título 1º del libro III del Código de Trabajo, la organización del sindicato se basa en la localidad y en la profesión quedando, por lo tanto, fuera de la empresa. La situación que la Ley contemplaba era, especialmente en el plano industrial, muy distinta de la actual. Efectivamente, el sindicato funcionaba entonces a nivel local, ya que, en la mayor parte de los casos, los obreros o empleados habitaban cerca de las fábricas con lo que las reuniones, el cobro de cotizaciones, etc., se realizaban en la localidad. A partir de entonces la legislación fue reconociendo al sindicato ciertos derechos y atribuciones, pero sin modificar en lo sustancial la Ley de 1884, que, por el cambio de las condiciones de trabajo y de vida, se iba quedando anticuada. Las secciones sindicales se fueron implantando en las empresas, pero sin tener el reconocimiento de la Ley que dejaba al empresario la potestad discrecional de tolerar tales actividades. Con todo, las nuevas circunstancias sociales hacían del

centro de producción el lugar más idóneo para el desarrollo de la actividad sindical, ya que los problemas del hombre en la empresa se diferenciaban de forma creciente de sus problemas locales o familiares. Tanto la CGT como la CFDT venían reclamando de antiguo estos derechos, si bien con diferente interés y con diferente intención, reflejo de sus diferentes filosofías sobre la acción sindical.

Con diferente interés porque la CGT, por miedo quizás de que una integración del sindicato en la empresa fuese en detrimento de su propio aparato sindical o porque sus objetivos se centraran especialmente "en los derechos que tienen una repercusión inmediata en las condiciones de trabajo y de existencia del trabajador" (338), no había concedido una importancia prioritaria a esta reivindicación. La CFDT, por el contrario, mucho más sensible a estos problemas, presentó un informe al Consejo Económico y Social en 1964, en el que se proponía una reforma por la que se trataba de superar la concepción de un sindicalismo de protección y de asistencia social para llegar a un sindicalismo que estuviese en condiciones de asegurar sus posiciones de poder en la empresa y en la sociedad. Aun cuando la propuesta fue rechazada, logró llamar la atención sobre el problema, de forma que fue en esa misma época cuando se firmaron los primeros acuerdos de empresa reconociendo un estatuto a la organización sindical en la empresa (Berliet, Breguet, Chausson, Messier).

La significación dada por la CGT a las reivindicaciones de los derechos sindicales de empresa hay que

(338) Declaración de la CGT, in: Le Peuple (Avril 1961).

interpretarla en el contexto de sus objetivos generales y de su filosofía de la acción; los nuevos derechos sindicales no resolvían en absoluto, a juicio de la CGT, el problema fundamental de la explotación económica de los trabajadores, aun cuando facilitasen unas mayores posibilidades de lucha contra ésta, al conseguir un refuerzo de la propia organización sindical: "A diferencia de la CFDT, nosotros no pensamos que el libre ejercicio del derecho sindical en la empresa constituya una reforma fundamental, casi decisiva, del régimen capitalista. Lo importante es mantener la lucha de clases y lograr imponer reformas más fundamentales dirigidas contra la propiedad privada de los medios de producción y, a fortiori, contra la dominación de los monopolios" (339).

En su estrategia durante los Sucesos y en las negociaciones no podía por lo tanto la CGT poner en un primer plano el tema de los derechos sindicales en cuanto había de significar pasar a lugar secundario las reivindicaciones cuantitativas, como los salarios mínimos garantizados, que para sus objetivos de captación de afiliados eran mucho más importantes. Este mismo objetivo prevaleció al redactar la CGT en 1968 un Proyecto de Ley sobre los derechos sindicales (340) en el que la configuración, importancia y funciones que se atribúan a la sección sindical estaban en función de las posibilidades de reforzamiento de la organización del sindicato y de los medios de prensa, propaganda y reclutamiento.

(339) Discurso de G. SEGUY, in: Le Peuple 807 (septembre 1968).

(340) Cfr Le Peuple 804 (Août 1968).

Era muy diferente el planteamiento de la CFDT ante el mismo problema, pues al delinear su acción reivindicativa más en términos de reformas de estructuras que de conquistas materiales, la Ley sobre la extensión de los derechos sindicales suponía -a pesar de los defectos e insuficiencias que pudiera presentar- una conquista más importante que cualquier porcentaje de aumento de salarios. El objetivo no era "obtener privilegios para el sindicalismo sino garantizar, por medio del derecho sindical, los derechos de los trabajadores" (341). No se limitaba, pues, a reivindicar derechos y medios para la actividad sindical, fin fundamental de la CGT, sino que iba más allá en cuanto a la misión que, según la CFDT, debería tener la sección sindical de empresa abarcando el campo social y el campo económico (342):

En el campo social se apuntaba al derecho sindical de negociación de la estructura y montante de los salarios reales en la empresa, así como sobre todas las condiciones de trabajo, disciplina y despidos; junto con la creación de comisiones paritarias de consulta obligatorias en cada empresa para examinar todos los cambios, empleos, promociones y despidos. Esta reivindicación se presentaba como un control sindical sobre todas las modificaciones del contrato de trabajo.

En el campo económico (terreno mucho más delicado,

(341) Declaraciones de E. DESCAMPS en el Comité Nacional de la CFDT en septiembre de 1968, in: Syndicalisme 1207.

(342) Proyecto de Ley de derechos sindicales elaborado por la CFDT en 1968: cfr Syndicalisme 1193 (Juin 1968).

pues afecta más directamente al poder del empresario) se solicitaba el control del comité de empresa sobre los costos de fabricación y la política de precios de las empresas, así como la abolición del carácter secreto de los contratos de programas e información a los sindicatos sobre deliberaciones y decisiones tomadas entre los sindicatos patronales y la Administración en materia de precios por ramas de industrias.

Vistas las diferencias en relación con los objetivos y las estrategias, entre ambas centrales sindicales, son explicables las divergencias que se produjeron al discutirse este tema en el conjunto de las reivindicaciones planteadas en los Sucesos, diferencias que fueron públicamente reconocidas por Descamps. "Se ha podido constatar la persistencia de un desacuerdo profundo. La CFDT, por su parte, ha confirmado las posiciones fundamentales que tomó en mayo-junio del 68 sobre el poder sindical y la democratización de la Empresa en una perspectiva de autogestión"(343).

(343) E. DESCAMPS, Militer (Paris 1971) 118-122.

En síntesis:

- En las empresas del sector obrero se presentan fundamentalmente reivindicaciones cuantitativas, de tipo tradicional, que se habían planteado, en general, con anterioridad y que nunca habían sido resueltas. Los sindicatos traducen con facilidad estas aspiraciones, que encajan en sus esquemas y mentalidad y las presentan en el curso de las negociaciones.

- En las empresas del sector técnico se pudo descubrir la presentación de reivindicaciones cualitativas, fundamentalmente de control de gestión, que llegaron en su formulación más avanzada a la discusión y crítica de las propias estructuras de la empresa.

Este tipo de reivindicaciones que fueron planteadas especialmente por ingenieros, técnicos y mandos presentaban un carácter categorial más acusado cuando se orientaban a la participación o a la cogestión, en tanto que, al orientarse hacia la democratización y al control obrero, lograban la fusión de distintas categorías.

- Las reivindicaciones planteadas en las "Negociaciones de Grenelle" por la CGT se centraron prioritariamente en los temas de tipo "cuantitativo" : aumento de los salarios más bajos, jerarquización salarial, indemnización por los días de huelga, etc.

Esta actitud se explicaba por la propia estrategia sindical de la CGT de reforzar lo más posible su organización sin atacar a su adversario de clase, basada en la hipótesis de que no es posible llegar a conseguir ningún cambio profundo en la sociedad sin forzar previamente el cambio de régimen político.

- En la ideología de la CFDT los posibles efectos de un cambio político -transferencia de la propiedad de los medios de producción al Estado- no suponen una mejora sustancial de las relaciones profesionales en la empresa. Su objetivo, por lo tanto, se centra en conseguir de forma inmediata el poder dentro de la empresa, mostrando más preocupación por las reivindicaciones gestionarias que por las puramente económicas.

En el orden de reivindicaciones que presenta la CFDT aparecen así, con carácter prioritario, los temas de autogestión, poder obrero y sindicato de empresa como paso hacia la autogestión.

CAPITULO SEPTIMO

LAS NEGOCIACIONES

Se pueden distinguir, esquemáticamente, tres tipos de negociaciones en relación con la solución del conflicto social planteado en los Sucesos: las emprendidas antes de las "Conversaciones de Grenelle", las realizadas a nivel nacional en Grenelle y las que, posteriormente, se llevaron a cabo a nivel de empresa o interempresas.

Prácticamente en todas las empresas, los sindicatos tomaron contacto con las Direcciones desde los comienzos del movimiento de huelga, estableciéndose conversaciones que, si en algunos casos tenían por objeto discutir la forma de la ocupación, siempre perseguían iniciar la negociación (344).

(344) Por ejemplo, en la Thomson-Bagneux se presentó el "cuaderno de reivindicaciones" la misma mañana del comienzo del movimiento; en la Renault la CGT solicita una entrevista la primera noche de la ocupación: cfr C. DURAND,

Sin embargo, las Direcciones de las empresas no se encontraban, en estos primeros momentos, con datos suficientes para negociar, enfrentadas con una crisis de la que no conocían sino aspectos muy parciales y, a veces, contradictorios. Se temía lógicamente tomar decisiones particulares que se saliesen de la tónica general: "Todo ocurre como si en una crisis nacional cada uno esperase, más o menos explícitamente, un desenlace nacional" (345).

En relación con este tipo de conversaciones "antes de Grenelle" (346), se puede afirmar, en consecuencia, que, salvo en un contado número de empresas en las que, por las especiales características del clima social existente, los Sucesos no tuvieron incidencia y se buscó un acuerdo por las dos partes, no produjeron resultados apreciables en términos de "acuerdos" o de vuelta al trabajo.

./.. Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 80, quien en esta misma página trae el testimonio de un responsable CGT de la Chausson: "Si bien algunos problemas se debatían a nivel nacional, estábamos convencidos que otros deberían ser tratados a nivel de grupo, como nuestros convenios de empresa".

(345) Los Sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 68.

(346) Cfr ANALYSES ET DOCUMENTS. FICHES CLASSEES DE DOCUMENTATION, De l'occupation des usines à la campagne électorale. N^o spécial mai 1968 (Paris 1968) 389-405.

La continuación de la huelga generalizada podía, sin embargo, conducir al país a la anarquía y poner en grave peligro la situación económica y social. Los intentos que, como decía, fueron aislados, de llegar a un acuerdo, tomado por las Direcciones de algunas empresas, de nada servían frente a la amplitud que había tomado la crisis, cuyo centro de gravedad se había ya desplazado del problema universitario al conflicto social. Las negociaciones habían de emprenderse a nivel nacional y así ocurriría en las conversaciones que se celebraron en la "Rue Grenelle" y que dieron lugar a los acuerdos de mayor transcendencia en relación con los Sucesos.

El tercer tipo de negociaciones celebradas por empresas o por grupos de empresas después de roto el protocolo de "Acuerdo de Grenelle", que son conocidos en Francia como acuerdos profesionales, acuerdos regionales o acuerdos de empresas, actuaron de forma decisiva para lograr la vuelta al trabajo, y serán estudiados en último lugar.

A) LAS NEGOCIACIONES DE GRENELLE

1. Preparación de las negociaciones

Para el desenlace de la crisis el Gobierno contaba con dos bazas principales: la intervención del General De Gaulle del día 24 y la iniciación de las negociaciones sobre materia social con sindicatos y empresarios;

después del fracaso del primer discurso del General, la necesidad de emprender las negociaciones se hacía perentoria. El CNPF, por su parte, había expresado los deseos compartidos por otras organizaciones empresariales (347) de dialogar con los sindicatos a fin de poder llegar, con rapidez, a la finalización de las huelgas y a la reanudación de la actividad de las empresas.

Veamos la posición de los sindicatos. La actitud de las dos grandes centrales, CGT y CFDT, ante la posibilidad de iniciar las negociaciones, venía definida en función de sus diferentes objetivos y estrategias durante los Sucesos. Para la CGT, que había intentado canalizar y controlar los acontecimientos y que no quería verse de nuevo desbordada por los elementos contestatarios no sindicales y de la extrema izquierda, era importante llegar a una negociación de la que se pudiesen obtener ventajas materiales importantes que, como antes decía, viniesen a reforzar su prestigio de gran central sindical. La CFDT, menos interesada, por un lado, en los resultados que presumiblemente se pudieran obtener de unas negociaciones a nivel nacional, y más sensibilizada, por otro, ante las posibilidades revolucionarias que se pudieran vislumbrar en los Sucesos, se mostraba, al menos formalmente, más reticente a iniciar las conversaciones.

Con todo, la CGT no sólo era el sindicato más potente, sino que para el Gobierno y para el CNPF representaba

(347) Declaraciones de los Jóvenes Patronos (CJD) y los Empresarios Cristianos (CFPC): cfr mis pp. precedentes 131 y 135 respectivamente.

un interlocutor más realista y menos complicado que la CFDT (348).

Parece evidente que después de conversaciones officiosas mantenidas entre representantes del Gobierno y altos cargos de la CGT, el Gobierno contaba con la disposición negociadora y no revolucionaria (en el sentido de intentar hacerse con el poder) de la gran central cegetista (349).

El 24 de mayo, cuando ya la huelga general duraba ocho días, los servicios del Primer ministro difundieron un comunicado invitando a las organizaciones profesionales y sindicales a reunirse el sábado 25 a las 15 horas en el Ministerio de Asuntos Sociales, calle de Grenelle, en París, en presencia del Primer ministro, del Ministro de Asuntos Sociales y del Secretario de Estado encargado del empleo. El Primer ministro Georges Pompidou dirigirla personalmente las discusiones en nombre del Gobierno.

Parece que la elección de la sede de la calle

(348) "Es más fácil, casi siempre, negociar con la CGT, que, por otra parte, siempre está dispuesta a la negociación al nivel más elevado": notas de mi entrevista personal con M. Neidinger.

(349) El lunes 20 de mayo José Bidegain del CNPF se entrevistó con André Barjonet, Director del Centro de Estudios Económicos y Sociales de la CGT. El mismo día Georges Séguy en un discurso pronunciado en Renault-Billancourt limita sus objetivos a las reivindicaciones clásicas que ya ha enunciado... Paul Huvelin Presidente del CNPF le comunica que en esas condiciones sería posible establecer contactos: cfr A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 243.

de Grenelle, en vez de la residencia del Primer ministro en Matignon, se debía al deseo de evitar el recuerdo de los "Acuerdos de Matignon" de 1936. Las similitudes entre las negociaciones del 36 en Matignon y las que se celebraron en Grenelle en el 68 han dado pie a que, con frecuencia, se hayan relacionado ambos acontecimientos. A ello me voy a referir a continuación.

2. Los "Acuerdos Matignon" y las "Negociaciones de Grenelle"

En 1936, con Léon Blum en el poder, apoyado por el Frente Popular, el empresariado francés se encuentra -de forma absolutamente inesperada- con una crisis social de proporciones desconocidas. Más de un millón de obreros en huelga ocupan las fábricas y desfilan por las calles con banderas rojas cantando la internacional. Los patronos de las grandes empresas toman la iniciativa y se dirigen a Léon Blum solicitando la apertura de negociaciones (350). El Consejo Central de los sindicatos empresariales autoriza por unanimidad que sus representantes participen en las negociaciones con la CGT;

(350) Hasta las declaraciones de Léon Blum ante los magistrados de Vichy se había considerado que el propio Presidente del Consejo tomó la iniciativa para la apertura de las negociaciones. Fue sin embargo M. Lambert, Robert, en nombre de la CGPF ("Confédération Générale de la Production Française") quien se dirigió a Léon Blum solicitando el diálogo con los sindicatos y el Gobierno: cfr J. DANOS - M. GIBELIN, Juin 1936 (Paris 1972).

dispuestos a tratar del tema salarios, si los sindicatos se comprometían, en contrapartida, a lograr la evacuación de las fábricas ocupadas.

Por su parte, la CGT aceptó participar como único sindicato en las negociaciones que comenzaron el 7 de junio de 1936 presididas por Léon Blum en su calidad de Presidente del Consejo y en las que cuatro representantes de los empresarios se reunieron con ocho líderes sindicales (351).

Los empresarios acuden a la negociación contemplando dos posibles actitudes (352): endurecimiento de su posición ante el hecho consumado de la ocupación de las fábricas, rechazando toda discusión hasta que éstas fuesen evacuadas (postura rigurosamente jurídica) (353), y la postura negociadora fundada en cierto temor ante lo inesperado de la situación y la inseguridad con que los empresarios tenían que enfrentarse a ella.

(351) Entre ellos se encuentra Benoît Frachon, que también participará como delegado de la CGT en las conversaciones de Grenelle. Dirigiéndose en una de las sesiones de Grenelle al barón Petiet, que formaba parte de la delegación empresarial, dirá: "Conocí a su padre. Estaba frente a mí en Matignon ¡Era un bravo luchador!": A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 245.

(352) Cfr J. LAMBERT, Le Patron de l'avènement à la contestation (Tournai 1969).

(353) Una fábrica ocupada por los huelguistas significaba que el empresario ya no es el empresario. Era un atentado contra el poder incondicional del Jefe de Empresa: cfr H. W. EHRMANN, La Politique du Patronat Français (1939-1955).

Después de Matignon se revelaría el completo desconocimiento en el que habían vivido los empresarios, durante años, en relación con las condiciones de vida y salarios de los trabajadores de sus empresas. Los representantes de las empresas que acudieron a Matignon, increíblemente mal documentados, se quedaron sorprendidos con sorpresa y con vergüenza de las cifras que esgrimían sus adversarios (354).

Para Jacques Danos (355) los empresarios asumen, por primera vez en esta ocasión, la representación de la burguesía francesa y son conscientes de su responsabilidad ante lo grave de la situación; su posición es clara: para salvaguardar el régimen de propiedad de los medios de producción, que es para ellos lo principal, están dispuestos a ceder en lo accesorio, que, en aquel momento, abarcaba un vasto campo de las relaciones laborales, todavía en barbecho: en los "Acuerdos Matignon" se fijan así las bases de una nueva organización colectiva de dichas relaciones. Los representantes sindicales consiguen la aceptación del convenio colectivo como instrumento normal de regulación de las relaciones entre empresarios y obreros; el libre ejercicio del derecho sindical, la institución de los delegados obreros, la semana de cuarenta horas, las vacaciones pagadas y un aumento general de salarios (356).

(354) Cfr J. LAMBERT, Le Patron de l'avènement à la contestation (Tournai 1969).

(355) Cfr J. DANOS - M. GIBELIN, Juin 1936 (Paris 1972).

(356) Ni los convenios colectivos ni el libre ejercicio del Derecho Sindical son adquisiciones nuevas, pero se verán reforzadas por los "Acuerdos Matignon".
En 1935 se firman 28 Convenios Colectivos y en 1936,

Después de la firma de los Acuerdos, la realidad presentaba, sin embargo, una cara menos optimista en cuanto los empresarios se mostraban en profundo desacuerdo con lo pactado y consideraban los Acuerdos más como "impuestos" que como aceptados, debido sobre todo al hecho de que durante las discusiones continuasen ocupadas las fábricas. Durante los tres años siguientes intentaron recuperar las antiguas posiciones en un período que ha sido llamado "freno Matignon". Con todo, los Acuerdos produjeron un gran impacto sobre el conjunto de los empresarios que iniciaron la reestructuración de su organización asociativa y comprendieron, al menos los más lucidos, que el liberalismo económico había terminado. La "Confédération Générale de la Production Française" se convirtió en la "Confédération Générale du Patronat Français"; se asociaron a la Confederación las pequeñas y medianas empresas reforzándose la disciplina sindical y la coordinación de las Federaciones. El nuevo Presidente, Cignoux, para expresar la necesidad de que los empresarios adquiriesen mayor conciencia social y, en definitiva, empresarial, solicitaba de sus colegas "Patrons, soyez Patrons!"

Las negociaciones que se iban a iniciar en 1968 presentaban similitudes evidentes con las que, según hemos contemplado brevemente, se celebraron en 1936.

./ 1.123. La semana de cuarenta horas aceptada con mucha dificultad por los empresarios encuentra grandes dificultades para ponerse en práctica y termina por ser derogada legalmente en 1938. El aumento de salarios después del arbitraje del Gobierno fue fijado del 7 al 15% con la limitación de que el total de salarios de un establecimiento no podría aumentar en más de un 12%: cfr J. LAMBERT, O.c.

En ambas ocasiones se iba a tratar de poner fin a un conflicto social grave -más potente aún en 1968 que en 1936- a través de un mecanismo, que venía exigido por la propia amplitud y gravedad de la situación, es decir, a través de unas negociaciones a nivel nacional entre empresarios y sindicatos sobre el conjunto de los problemas planteados en el campo laboral, ante la presencia, más o menos activa, del Gobierno. Se podría decir que en estas dos notas -amplitud del conflicto y mecanismo jurídico-social-político utilizado para su solución- se agotan, aun siendo ambas lo suficientemente importantes para que un hecho recuerde al otro, los rasgos de similitud entre Matignon y Grenelle. La situación política era, sin duda, muy distinta; la posición y la actitud del gobierno del Frente Popular que con Léon Blum presidía las discusiones en el 36 no era, evidentemente, la misma que la del Gobierno de la Vª República y de su Primer ministro, G. Pompidou: "En Matignon se encontraban unos empresarios tan retrógrados como los de 1968; pero el Gobierno que presidía la negociación era el del Frente Popular" (357). De hecho las conquistas sociales inmediatas del 68, que más adelante examinaremos, no se pueden comparar con las que se obtuvieron en el 36, aun contando con el "freno Matignon" (358). También en el aspecto sindical la situación presentaba una diferencia apreciable en cuanto que en Matignon los trabajadores estuvieron representados por un solo sindicato, la CGT -hecho que provocó las protestas de los otros sindicatos y el recelo de los propios empresarios-, mientras que en Grenelle se contó con la participación activa

(357) G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) 121-124.

(358) Así lo reconoció B. Frachon: cfr IBIDEM, 121.

de todos los sindicatos representativos. A juicio de Séguy, el hecho de que en Grenelle estuvieran presentes seis organizaciones sindicales obreras divididas, concurrentes y rivales benefició en gran medida al Gobierno y a las organizaciones de empresarios. Una última observación sobre estos últimos. En 1968, lo mismo que en el 36, los empresarios se encontraron ante el hecho consumado de una huelga general que no esperaban. El hecho de que la Francia del 68 tuviera un índice de industrialización muy superior a la del 36, acrecentaba la responsabilidad de las organizaciones patronales que, de nuevo, se veían obligadas a asumir un papel trascendental para salir del "impasse" en el que se encontraba la nación entera. Ya estudiamos cuál fue su actitud ante el desencadenamiento de los Sucesos; ahora nos vamos a referir a su papel en el desarrollo de las negociaciones, junto con sindicatos obreros y Gobierno.

3. Carácter y desarrollo de las negociaciones y de los "Acuerdos de Grenelle"

Durante los días 25, 26 y 27 de mayo de 1968 tuvieron lugar en la sede del Ministerio de Asuntos Sociales (Hotel du Chatelet, Rue de Grenelle) las reuniones de las delegaciones representantes del Gobierno y de las asociaciones profesionales de empresarios y trabajadores. La delegación del Gobierno estaba compuesta por el Primer Ministro G. Pompidou y por M. Jeanneney. Por parte de los empresarios estaban presentes el CNPF, que envió a su Presidente M. Huvelin y a cinco representantes sectoriales (Construcción, Siderurgia, Comercio, Metalurgia, Textil), y la CGPME, que estuvo

representada por cuatro delegados. Por parte de los trabajadores asistieron la CGT, la CFDT, la CFTC y la FEN, que enviaron cada una seis representantes; la CGT-FO, que envió cinco, y la CGC que estuvo representada por siete delegados. Al contrario de lo que ocurrió en Matignon, la participación trabajadora en Grenelle "constituyó un espectro muy exacto de la pluralidad de vertientes y ramas del sindicalismo francés (359).

Las discusiones fueron conducidas por el Primer ministro Georges Pompidou, en nombre del Gobierno, Tanto de la convocatoria de las negociaciones que se realiza el 24 de Mayo como de los textos publicados después (Protocolo de los Acuerdos) se podía deducir que la intervención del Gobierno se reduciría a la moderación de los debates, en cuanto se hablaba simplemente de la presencia o la Presidencia del Primer ministro. De haber ocurrido efectivamente así, la intervención del Estado en el conflicto hubiera encajado dentro de los moldes clásicos: "la función de mediación en un conflicto agudo entre grupos sociales, la función de vigilancia del cumplimiento de las reglas del juego en las relaciones colectivas, la audiencia de las aspiraciones del mundo del trabajo y del mundo patronal en vistas a posibles reformas legislativas" (360). La realidad, sin embargo, fue muy distinta. La

(359) Cfr A. MARTIN VALVERDE, Los "Acuerdos de Grenelle" y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 53 y su nota 12, remitiéndose a J.M. VERDIER, Les syndicats (Paris 1966) 46 y 55. En este capítulo me referiré con frecuencia al trabajo, muy completo, de Martín Valverde sobre los aspectos jurídicos de los Acuerdos.

(360) A. MARTIN VALVERDE, o.c., 54.

intervención del Primer ministro fue decisiva, no sólo por su habilidad personal y su dominio de la situación que provocó la admiración y el respeto de todos los asistentes (361), sino porque, en nombre del Gobierno adquirió compromisos importantes en la negociación como Estado empresario y fundamentalmente como "Estado-Director de la Política Social" (362). Es esta doble vertiente de la intervención del Estado la que lleva a Martín Valverde a considerar sin género de duda a los Acuerdos de Grenelle como Acuerdos tripartitos (363). Se puede, en realidad, afirmar que era precisamente el Estado el que contraía los compromisos más firmes desde el punto de vista jurídico, pues los sindicatos, como se pudo comprobar en el desarrollo posterior de los acontecimientos, actuaban en todo momento sobre la base de que la validez de los compromisos adquiridos estaban supeditadas a la aprobación de sus representantes -esta característica ha llevado a definir a los Acuerdos de Grenelle como "acuerdo de principio sometido a una condición suspensiva de aprobación por parte de los

(361) "Nunca hubo nadie con menos poder y más autoridad que Pompidou en las Conversaciones de Grenelle": datos de mi entrevista personal con Neidinger, Director de Asuntos Sociales del CNPF. Hablando precisamente de la presencia de Pompidou en Grenelle, dice A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 245: "Conocimiento de los dossiers, claridad de espíritu, arte de resumir, de llevar la discusión al problema estudiado, de sacar conclusiones, inaccesible a la fatiga, había unanimidad en elogiar su intervención".

(362) A. MARTIN VALVERDE, o.c., 55.

(363) Cfr IBIDEM, 55 y su nota 17, en donde se remite a G. LYON-CAEN, Les journées de Mai et les Accords de Grenelle, in: Droit Social (1968) 447.

trabajadores en huelga" (364)-; las organizaciones de empresarios -se echa en falta en el estudio de Martín Valverde la alusión a este tema- no tenían en realidad competencia para adquirir compromisos que obligaran a las empresas miembros (365), aun cuando, especialmente el CNPF, venía actuando en ese sentido sin que las empresas le desautorizasen.

Es sintomático que en el estudio de Martín Valverde que vengo comentando se acabe por concluir que los "Acuerdos de Grenelle" constituyen un "negocio atípico" (366). Las dificultades que se encuentran para asimilar los "Acuerdos de Grenelle" a un convenio colectivo provienen, a mi juicio, fundamentalmente, de que en Mayo del 68 no nos encontramos frente a un conflicto colectivo -hipótesis de la que parte Martín Valverde-, sino como veíamos en la Introducción (367), ante una auténtica crisis social que desborda en todas las direcciones los engranajes fundamentales del Derecho del trabajo, pensemos en las huelgas sin cumplimiento de los plazos de preaviso, las ocupaciones de empresa, etc. etc. y que sólo podía solucionarse por un pacto político-social entre Gobierno, sindicatos y empresarios, que es lo que en Grenelle se intentaba alcanzar. En mi opinión, lo menos importante es

(364) A. MARTIN VALVERDE, 64.

(365) Este fue uno de los temas tratados en la reforma de los Estatutos a la que me refiero en el capítulo tercero de la Segunda Parte: cfr las pp. 451-486.

(366) Cfr A. MARTIN VALVERDE, o.c., 69.

(367) En la página 7 decía: "Ni el conflicto individual de trabajo ni el conflicto colectivo podían servir para definir la situación jurídico-social planteada durante los Sucesos".

que los Acuerdos no fueran firmados, aunque ello impida calificarlos como "acuerdos por escrito" (368) pues lo que decidió en realidad, primero su ruptura y luego su aplicación real, fueron razones políticas que se salen de los cauces jurídicos. Su ruptura, como veremos inmediatamente, se debió muy probablemente a la tardía postura revolucionaria del PCF en los momentos de "vacance de pouvoir" y su cumplimiento a los efectos del segundo discurso del General, el 30 de mayo, que dio un giro completo a la situación política.

Creo, en definitiva, que los "Acuerdos de Grenelle", como toda la situación social que se planteó en los Sucesos, tenían poco encaje en el contexto del Derecho del Trabajo, aunque pudieran influir -y de hecho influyeron decisivamente- en la estructura jurídico-laboral posterior a los Sucesos.

La negociación comenzó con la discusión del tema salarial, SMIG (Salario Mínimo Interprofesional Garantizado) y otros salarios, tema en el que se encontraron el interés de la CGT y la buena disposición de los empresarios: "Ya en sesión, la discusión en pleno debate, la CGT solicita que el salario mínimo aumente a 3 francos la hora; la CFDT se une

(368) "Efectivamente, los requisitos del 'acuerdo por escrito' son dos: plasmación de las estipulaciones en signos gráficos del lenguaje y suscripción de las mismas por las partes que las han elaborado. No basta simplemente con firmar un documento; para que éste cumpla con las condiciones de la forma escrita ha de ir firmado. Esta exigencia lógico-jurídica está admirablemente expresada por nuestra Jurisprudencia: 'La esencia de la obligación contraída por escrito es la firma de la persona obligada': A. MARTIN VALVERDE, o.c., 62 y su nota 35.

a esta propuesta y Paul Huvelin, que había aceptado ya un aumento del 20%, no pone objeciones, es decir, acepta también la cifra de 3 francos. Sorprendido, Georges Séguy mira a Pompidou. Sorprendido también Pompidou mira a Paul Huvelin. ¿Cómo ser más papistas que el Papa? Aceptado, el salario mínimo se pone en 3 francos hora, lo que representa un aumento del 35% (369). En realidad, la subida del salario mínimo afectaba sólo en pequeña parte a las grandes empresas, que eran las más profusamente representadas en el CNPF. A medida que la discusión pasaba del tema salarial al de los derechos sindicales de empresa, la negociación se hacía más difícil.

Ya hemos estudiado la diferente actitud de los sindicatos ante este tema. El sindicato CFDT tenía más interés en conseguir la sección sindical de empresa que la CGT. En un descanso de las conversaciones, el Primer Ministro, Georges Pompidou, comentaba con Descamps, dirigente CFDT: "Vd. solicita el derecho sindical en la empresa. Los comunistas tienen células en las fábricas, de modo que para ellos no tiene importancia que el sindicato sea reconocido en la empresa... Bien, para terminar y para que mañana se reemprenda el trabajo, le concedo el derecho sindical en la empresa" (370). Suponiendo la exactitud del testimonio de Descamps, se puede llegar a conclusiones sorprendentes sobre el poder discrecional que ostentaba el Primer ministro y la sumisión o previo acuerdo de los empresarios en relación con las decisiones que éste pudiese tomar en las negociaciones.

(369) A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971).

(370) E. DESCAMPS, Militer (Paris 1971) 119.

Las diferencias entre las organizaciones patronales y las organizaciones obreras en este punto aparecen en el Anexo del Protocolo de los Acuerdos y se refieren fundamentalmente a los siguientes aspectos:

- El CNPF, que acepta el reconocimiento del derecho de constitución de secciones sindicales en la empresa a las organizaciones sindicales representativas a nivel nacional, se opone a la petición sindical que solicita protección jurídica para los militantes que acuerdan constituir una nueva sección sindical en la empresa. Es decir, dicha protección sólo debe alcanzar, según el CNPF, a los militantes que ya son delegados sindicales.

- No acepta el CNPF la participación de la sección sindical en la determinación de salarios, primas y gratificaciones; que se realice el cobro de las cotizaciones en tiempo de trabajo (si se aceptó que dicho cobro se realizara en el interior de la empresa); la concesión de "permisos educación" para los delegados sindicales, ni la prohibición de las primas anti-huelga.

- Acepta el CNPF la conversión de un "crédito de tiempo" a los delegados sindicales para el cumplimiento de su función, mostrándose en desacuerdo en conceder dicho crédito a las secciones sindicales para que sean éstas quienes lo repartan entre los delegados. También se acepta por los empresarios el derecho de reunión del personal una vez al mes por secciones y fuera de las horas de trabajo, pero no la celebración de asambleas generales de personal en la empresa.

La mayor parte de los desacuerdos en este campo

provienen del hecho de que los empresarios temen menos al principio de la reforma, es decir, a la creación de las secciones sindicales de empresa, que al peligro de agitación y de propaganda que se pueda derivar de su constitución.

Desacuerdos más importantes se presentan respecto a las pretensiones sindicales sobre las ordenanzas de la Seguridad Social y la escala móvil de salarios (371), pero se llega a unas soluciones de compromiso que permiten que el Primer ministro pueda leer a las 7 de la mañana del lunes 27 de Mayo, las principales cláusulas del Proyecto de Protocolo de Acuerdo (372) ante los periodistas. Aunque se hable, en general, de los "Acuerdos de Grenelle", el hecho es que, como antes decía, nunca fueron firmados. A las pocas horas de haber sido leídos y hechos los comentarios por las diferentes delegaciones participantes, los obreros de la Renault en Billancourt se pronuncian por la continuación de las huelgas y rechazan los compromisos adquiridos por los sindicatos en Grenelle: ¿Cómo un protocolo aceptado por las delegaciones de tres grandes organizaciones sindicales pudo ser rechazado en una empresa tenida por el centro de mayor influencia de la CGT, la mayor y la más influyente de dichas organizaciones? (373).

(371) A las 12'30 de la noche del 26, Georges Séguy, sale unos momentos de la sala de reuniones y declara a los periodistas "sobre estos puntos podemos observar una postura en nuestros interlocutores que no contribuirá a atenuar las causas del conflicto": A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 274.

(372) Cfr Anexo nº 5, pp. 746-757.

(373) Cfr A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 248.

Antes de entrar en este tema me detendré en el estudio del contenido de los Acuerdos tomados en Grenelle.

B) CONTENIDO DE LOS "ACUERDOS DE GRENELLE"

En las "Negociaciones de Grenelle" se trataron una larga serie de temas planteados por las organizaciones sindicales, que abarcaban prácticamente "todas las instituciones básicas del Derecho del trabajo" (374). Era lógico que así fuera, dado el carácter reivindicativo global que presentaron los Sucesos y la oportunidad que ofrecían las negociaciones para realizar un planteamiento general de la "cuestión social" del momento, al más alto nivel de representación de los copartícipes sociales. De ahí el carácter mixto entre "declaración negocial" y "acta extractada" (375) que presenta el Protocolo escrito de los Acuerdos. Me remito al puntual análisis jurídico de Martín Valverde en relación con el tipo de cláusulas obligacionales que contienen los Acuerdos (376) para pasar a analizar brevemente su contenido.

(374) A. MARTIN VALVERDE, Los 'Acuerdos de Grenelle' y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 56.

(375) Cfr IBIDEM, 57.

(376) Habla Martín Valverde de cláusulas precontractuales, cláusulas de negociación futura, cláusulas de comportamiento y cláusulas de reenvío: cfr IBIDEM, 59.

1) La regulación de los salarios

El resultado más significativo en materia de salarios en los Acuerdos fue el fuerte aumento general de salarios y especialmente de los salarios más bajos. El SMIG (salario mínimo) sube de 2,22 Fr. por hora (1º de enero de 1968) a 3 Fr. la hora (1º de junio de 1968), lo que representa un aumento del 35% (tanto como en los ocho años anteriores). Se suprime el salario mínimo aplicable a la agricultura, que queda equiparado al general, es decir a 3 Fr. la hora, lo que supone un aumento del 56% (tanto como en los diez años anteriores). Quedan eliminadas también las diferencias en los salarios por edad, sexo y zona geográfica.

El aumento general en los salarios efectivos se fijó en un 10% para el año 1968 para el conjunto de asalariados y funcionarios (377) quedando comprendidos en dicha subida los aumentos ya conseguidos entre el 1º de enero y el 1º de junio de 1968. Al mantener un porcentaje uniforme de subida en los aumentos salariales se seguía el principio de la jerarquización salarial mantenido, como vimos, por la CGT y por la CGC, en contra de la filosofía de antijerarquización de la CFDT.

Uno de los puntos en que se encontraron mayores dificultades para llegar a un acuerdo, según señalaba, fue

(377) El contenido de los Acuerdos se extendió a los funcionarios y a los trabajadores del sector público. Por un lado, el Gobierno actuaba, en representación del Estado empresario y, por otro, ciertos sindicatos participantes en los Acuerdos, como la FEN (Sindicato de Funcionarios), la CGT-FO y la CGT, de notable influencia en las empresas públicas y nacionalizadas, actuaban indudablemente en nombre de los funcionarios y de los trabajadores de las empresas nacionalizadas.

el de la escala móvil de salarios, solicitado insistentemente por la CGT, sin lograr obtener compromisos precisos del Gobierno o de los empresarios. Sí que consiguió, sin embargo, la concertación de una reunión para tratar del tema de la evolución del poder de compra de los asalariados a lo largo de 1968 que se había de celebrar en marzo de 1969 (378). La conferencia que efectivamente se reunió del 4 al 6 de marzo en la calle Tilsitt constituyó un rotundo fracaso (379).

2) La regulación de la duración del trabajo

En los Acuerdos Matignon se había conseguido que la reunión de trabajo normal fuera, en Francia, de 40 horas. El "freno" empresarial inmediatamente después de los Acuerdos y la práctica posterior jugando con el empleo de las horas extraordinarias, había dado lugar a que, aunque legalmente se mantuviera la ficción de las 40 horas, la duración efectiva del trabajo fuera de 40 a 45,5 horas (380).

(378) M. Huvelin, del CNPF, declaró: "Nos es imposible garantizar el poder de compra, pero estamos dispuestos a adquirir el compromiso de examinar el problema a principios de 1969". A lo que comentó el Primer ministro: "El aumento de salarios debe traducirse en un aumento del poder de compra, lo cual exige luchar contra el aumento de precios. En cualquier caso para marzo de 1969 hay que celebrar una mesa redonda sobre el tema". A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 246.

(379) Refiriéndose al fracaso de la Conferencia Tilsitt, llama la atención Martín Valverde sobre la tentativa sindical de volver a convocar una reunión tripartita semejante a la celebrada en Grenelle después de los Sucesos: "¿Se trata de un intento frustrado que no tendrá previsibles continuaciones? ¿Nos encontramos, por el contrario, ante un decidido empeño de 'normalizar' la técnica del Acuerdo 'en la cumbre'?" : A. MARTIN VALVERDE, Los 'Acuerdos de Grenelle' y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 85.

(380) Cfr IBIDEM, 74.

En este contexto hay que entender el compromiso contraído por el CNPF, en los Acuerdos, para emprender una reducción progresiva de la duración semanal del trabajo según el cuadro de la página 300. Estas medidas "diferidas" quedan pendientes de la conclusión de un acuerdo-cuadro nacional interprofesional.

Las medidas de reducción inmediata se refieren a la reducción en dos horas antes de finalizar 1970 de los horarios superiores a 48 horas y en una hora los comprendidos entre 45 y 48 horas.

3) La reestructuración de la contratación colectiva

En relación con la contratación colectiva, los "Acuerdos de Grenelle" apuntan una serie de reformas poco espectaculares pero "no desprovistas de futuro" (381). Se trata de la reorganización de las unidades de contratación (ramas, sectores y campo de aplicación de los convenios colectivos), la distribución de competencias entre distintos niveles de contratación y la extensión del ámbito de la contratación colectiva al sector nacionalizado. Sobre este último punto presenta un interés especial la fórmula "Contrat de Progrès" a la que me referiré posteriormente (382).

(381) Cfr A. MARTIN VALVERDE, Los 'Acuerdos de Grenelle' y el derecho al trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 75.

(382) Cfr el capítulo primero de la Segunda Parte, "La política social del Gobierno", pp. 310-393.

4) El empleo y la formación profesional

Sobre estos temas se llega en los Acuerdos a los siguientes compromisos: negociación CNPF-Confederaciones sindicales sobre la seguridad de empleo antes de 1º de octubre de 1968 -dicha negociación se abrió efectivamente el 30 de septiembre de 1961 y dio lugar al acuerdo interprofesional de 10 de febrero de 1969, que examinaré al final de este capítulo-; al estudio, por los mismos sujetos, de las medidas que permitan asegurar, con el concurso del Estado, la formación y el perfeccionamiento profesionales. (Por lo que se refiere a los Cuadros, se conviene que el CNPF y las organizaciones sindicales trataran de llegar a un acuerdo especial sobre los problemas de su formación). Además el Primer ministro se compromete a proveer, con carácter prioritario, los medios necesarios para el desarrollo de una formación adaptada a los jóvenes.

En la primavera de 1969 comenzaron las negociaciones entre el CNPF y las Confederaciones sindicales, dando como resultado el Acuerdo interprofesional de 9 de julio de 1970, seguido de la Ley de 17 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional continua en el marco de la Formación Permanente. Del acuerdo interprofesional y de la Ley trataré con detalle en la Segunda Parte.

5) El ejercicio de los derechos sindicales en la empresa

En el protocolo de los Acuerdos, se incluyó un Anexo especial, sobre los derechos sindicales en la empresa, que fue seguido de la Ley de 27 de diciembre de 1968 sobre el ejercicio de la actividad sindical en el interior de las empresas, de la que nos vamos a ocupar en el apartado siguiente.

6) La seguridad social

No se pudo conseguir durante las negociaciones la derogación de las Ordenanzas de la Seguridad Social de 21 de agosto de 1967 según solicitaban las confederaciones sindicales. Las reformas previstas se limitaban a algunas medidas parciales: rebaja del ticket moderador de la Seguridad Social sobre los gastos médicos de visita y de consulta del 30 al 25% y compromiso para la celebración de una negociación de alto nivel sobre las Ordenanzas; aumento a partir del 1º de octubre de 1968 de las pensiones mínimas para la vejez; estudio para la revalorización de las pensiones para las familias de tres hijos y de las llamadas pensiones de salario único.

* * *

Los seis puntos que acabamos de examinar constituyen el contenido esencial de los "Acuerdos de Grenelle", según el Proyecto de Protocolo de Acuerdo, sobre el que las partes parecían estar conformes al terminar las negociaciones y cuyas cláusulas más importantes fueron leídas por el Primer ministro en la mañana del día 27 de Mayo. Vuelvo a repetir que tal proyecto no fue nunca firmado y que, por lo tanto, no representaba un contrato, un convenio colectivo, o un pacto político-social que pudiera ser exigido ante los tribunales. ¿Cuál fue el resultado práctico de los textos acordados en Grenelle?

Para contestar a esta pregunta se precisa realizar, previamente, una síntesis de los avatares político-sociales relacionados con los "Acuerdos de Grenelle". Primero: las negociaciones entre Gobierno, empresas y sindicatos se terminan con un supuesto acuerdo de las partes el día 27 de Mayo. Segundo: el mismo día 27 se produce la ruptura de los Acuerdos por la negativa a la ratificación de los mismos por la CGT después de consultar a la base en la Régie Renault en Boulogne-Billancourt. Tercero: a pesar de conocer la actitud de la CGT y de los demás sindicatos, el CNPF declaró su intención de aplicar el acuerdo y mantener los compromisos contraídos (383). Cuarto: la ruptura de los Acuerdos da como resultado la continuación de las huelgas y la apertura de la corta fase política de los Sucesos. Quinto: el discurso que pronuncia el General De Gaulle el 30 de Mayo acaba con la crisis política y da lugar al comienzo de las negociaciones profesionales a nivel de ramas de industria, las cuales conducen a la firma de acuerdos nacionales que tienen como punto de referencia los "Acuerdos de Grenelle", aun cuando conceden a menudo ventajas más importantes que las establecidas en éstos. El conjunto de acuerdos nacionales, locales o de empresas cubrió a la casi totalidad de los trabajadores franceses. Sexto: el Gobierno

(383) "Uno de los acontecimientos más importantes de la vida social de nuestro país se sitúa el 27 de Mayo de 1968. Cuando Séguy, desbordado por los huelguistas de la Renault, declara que no firmará los Acuerdos de Grenelle, Huvelin y Ceyrac, contra todo pronóstico, responden que los empresarios harán frente a los compromisos contraídos y, en lo esencial, lo harán durante los tres años siguientes": J. BUNEL - P. MERNIER, Chaban Delmas (Paris 1972) 88.

y las organizaciones de empresarios mantienen sus compromisos celebrándose las reuniones previstas en los Acuerdos sobre empleo, formación y escala móvil de salarios y promulgándose la ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa.

En resumen, los compromisos de Grenelle, se llevan a la practica a pesar de no haber sido firmados e, incluso, a pesar de su explícita denuncia por parte de las organizaciones de trabajadores más importantes a causa de la terminación de la crisis política que supone el fracaso de los intentos revolucionarios o de cambio de régimen y la continuación en el poder del Gobierno del General De Gaulle. En estas circunstancias el Gobierno y las organizaciones de empresarios encuentran en el cumplimiento de los "Acuerdos de Grenelle" un importante instrumento social para salir de la crisis, al tiempo que las organizaciones de trabajadores, pasadas, si es que las hubo, las posibilidades revolucionarias, retornan a los Acuerdos en busca de unas conquistas sociales efectivas en favor de los trabajadores (384). No es preciso

(384) A conclusiones muy parecidas llega A. MARTIN VALVERDE, Los 'Acuerdos de Grenelle' y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 81, cuando afirma: "El Gobierno sacrificó todas las provisiones del 5º Plan y del Presupuesto en curso, los empresarios consintieron elevaciones salariales uniformes muy espectaculares, y la CGT (seguida por las otras centrales, en especial la CGC en lo referente a mantenimiento de la jerarquía de salarios, aceptó, en principio, el compromiso de pacificar el conflicto".

insistir más en la importancia del trasfondo político sobre el desarrollo y la terminación de la crisis social, como se pudo apreciar en la ruptura de los Acuerdos, tema que paso a estudiar a continuación.

C) LA RUPTURA DE LOS "ACUERDOS DE GRENELLE"

Terminadas las negociaciones celebradas en la Rue de Grenelle, todo parecía apuntar hacia una solución inmediata del conflicto. En algunos aspectos más controvertidos se había llegado a soluciones de compromiso y la impresión general, recogida al final de las negociaciones, parecía confirmar que los resultados habían sido satisfactorios (385).

(385) "Declaraciones del Primer ministro: 'Estimo que hemos conseguido un resultado de gran importancia que debe permitir la vuelta al trabajo en condiciones tan rápidas como lo permita la técnica. Creo también que las organizaciones sindicales que van a dar a continuación sus impresiones, subrayarán el carácter fecundo de esta negociación'. Huvelin en representación del CNPF: 'El CNPF ha aceptado en estas negociaciones cargas muy fuertes. Lo que puedo decir es que esta confrontación ha sido dura pero ha sido realmente constructiva'. Bergeron por FO: 'Todo lo que acaba de hacerse hubiera podido ser hecho antes; si se hubiera comprendido mejor las necesidades de dialogar sobre un cierto número de problemas fundamentales'. Marengé por la FEN: 'Los resultados, honradamente, son difícilmente discutibles'. Tessier por la CFTC: 'Las ventajas son muy superiores a las insuficiencias y nuestra oficina confederal decidirá esta

./.

Sin embargo, a las pocas horas de las declaraciones de los representantes que habían participado en las negociaciones, quedan rotos los Acuerdos después de la primera consulta con la base sindical. Los hechos se desarrollaron así:

A las ocho de la mañana del mismo día 27, se celebra una reunión en la Régie Renault en Boulogne-Billancourt en la que participan Benoît Frachon y Georges Séguy, de la CGT, y André Jeanson, que reemplaza a Descamps, de la CFDT. Después de los discursos de los líderes sindicales explicando lo conseguido en los Acuerdos, los obreros de la Régie Renault rechazan mayoritariamente lo decidido en los Acuerdos y se pronuncian por la continuación de la huelga. La noticia corre por todo el país y en la mayoría de las empresas se toma la misma decisión.

Los "Acuerdos de Grenelle" han quedado rotos y los únicos que afirman mantener sus compromisos son, como

./.. tarde sobre la vuelta al trabajo'. Malterre por la CGC: 'Sin duda hemos llegado a un cierto número de realizaciones'. Descamps por la CFDT: 'En veinticinco horas de discusiones hemos conseguido resultados que se reclamaban desde hacía años, lo cual es prueba de la falta de realismo del empresariado y del Gobierno. Las ventajas adquiridas son importantes'. Séguy por la CGT: 'Reivindicaciones que habían tropezado con la oposición del Gobierno y del empresariado han encontrado una solución, si no total, al menos parcial. Queda todavía mucho por hacer, pero en gran parte las reivindicaciones han sido consideradas, y lo que se ha conseguido no puede ser despreciado. Sin embargo, no podemos dar respuesta sin consultar a los trabajadores. No se trata para nosotros de dar una orden de vuelta al trabajo, ya que nunca dimos la de huelga general'. Tomado de G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972) 110-112.

hemos visto, los empresarios. La impresión general es que la responsabilidad de la ruptura recae sobre la CGT. Sobre las razones que pudieran mover a la CGT, o por las que la CGT hubo de moverse, para romper los Acuerdos se han hecho las más variadas hipótesis.

Me voy a referir, en primer lugar, a la versión de los hechos que me fue proporcionada por uno de los asistentes a las "Negociaciones de Grenelle" como miembro de la delegación del CNPF, M. Neidinger, actualmente Director de Asuntos Sociales de dicha organización Patronal (386).

A juicio de Neidinger, Georges Séguy, Secretario General de la CGT, era partidario de la firma de los Acuerdos. El lunes por la mañana (27 de Mayo) cambia, sin embargo, de actitud. Del 27 al 30 se abre el período de crisis política en el que el partido comunista decide jugar, de manera clara, con la posible caída del Gobierno y del Régimen. Durante las negociaciones, Séguy estaba profundamente impresionado por la autoridad y la decisión del Primer ministro. Al igual que todos los que participan en las conversaciones se puede dar cuenta de que con la presencia de Pompidou existe un Gobierno con el que hay que contar. Sin embargo, la impresión que existía fuera de Grenelle era distinta; son los momentos de la "vacance du pouvoir" en los que, para muchos, el Gobierno iba a la deriva y el Régimen estaba a punto de claudicar. Así debió interpretarlo también el Bureau del partido comunista, al que pertenecía Séguy. No parece descaminado pensar que en esta ocasión

(386) M. Neidinger, Director de Asuntos Sociales del CNPF, que asistió a las reuniones junto al Presidente Huvelin.

pudo actuar la CGT en su papel tópico de cadena de transmisión del partido. ¿Por qué fue Séguy precisamente a la Renault para realizar la consulta con la base? El sitio elegido no podía ser menos apropiado para obtener una respuesta positiva, ya que la Renault, como empresa puntera en materia social y salarial, iba a ser de las menos favorecidas por los "Acuerdos de Grenelle". Elegir la Renault se podía interpretar en el sentido de que Séguy -siguiendo órdenes del partido comunista- buscaba la negativa con el fin de continuar la lucha, interpretando, por primera vez durante los Sucesos, que se presentaba una ocasión de tomar el poder, que ni la CGT ni el partido comunista podían desaprovechar (387).

Según otra interpretación, lo sucedido en Boulogne-Billancourt significaría una desautorización de la base a la posición de la CGT en las negociaciones, de forma que el propio Séguy -que pronunció un discurso más bien favorable para la aprobación de los Acuerdos- se pudo ver sorprendido por la reacción negativa de los obreros de la Renault. A. Dansette (388) aporta dos datos que vienen a confirmar la previsible posición intransigente de los obreros de la Renault. A medianoche, por medio de los transistores, han podido escuchar a Séguy mostrarse firme respecto al tema de las ordenanzas

(387) "Se dice Renault para indicar la aristocracia obrera, de la misma manera que se dice Rothschild y Wendel para designar respectivamente la aristocracia bancaria y la aristocracia industrial. Los trabajadores de la Renault disfrutaban de una situación material privilegiada al tiempo que se encuentran a la cabeza de las luchas sociales": A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1972) 248.

(388) Cfr A. DANSETTE, o.c., 249.

de la Seguridad Social y la escala móvil de salarios. Por otro lado, en la mañana del 27 se ha distribuido una octavilla CGT-CFDT-FO en la que, bajo el título de "prosigamos hasta la victoria", se presentan las siguientes exigencias: semana de 40 horas, jubilación a los 60 años, pago de los días de huelga. Los obreros, que han escuchado a Séguy y han leído la octavilla, esperan que se les vaya a anunciar una victoria en toda la línea. La explicación de los hechos que se da en la reunión, exponiendo ventajas e inconvenientes, queda lejos de las expectativas que se habían formado los trabajadores. A Séguy, entonces, sólo le queda aceptar la negativa (389). También se señala la posibilidad de que, antes del discurso de Séguy, ya estuviera decidida la continuación de la huelga, en base a las noticias que se hubiesen ido conociendo sobre la marcha de las negociaciones (390).

(389) "Cuando nos reunimos a las 7 de la mañana, nos escandalizamos al ver el giro que iban tomando los acontecimientos y la actitud de las Confederaciones con el Gobierno... Teníamos todos miedo a la CGT, que, veíamos, quería embarcarnos en el asunto. A medida que se aproximaba la hora de la reunión, se podía percibir que ese sentimiento era general... Se veía bien claro que Séguy había salido de Grenelle persuadido de que era la solución para volver al trabajo. Decía: 'Creo que en Renault no estáis de acuerdo', lo que probaba que pensaba que otros podían estarlo": Testimonio de un responsable CFDT de la Renault, recogido por D. DURAND, Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 79.

(390) "Ya teníamos elementos sobre los resultados de Grenelle. Para nosotros no había problema y con las otras tres organizaciones sindicales estábamos de acuerdo para pedir a los trabajadores la continuación de la lucha... Georges

./.

La versión proporcionada por el propio Séguy tiende a simplificar el desarrollo de los hechos y es la siguiente: el Protocolo de Acuerdo no había sido firmado "porque los sindicatos habían rechazado el hacerlo" (391); el relato de los resultados de la negociación fue expuesto por él objetivamente, señalando "lo que había sido obtenido y lo que no se había podido obtener" (392); en ningún caso trató de minimizar lo obtenido, ya que con ello "hubiera podido ser acusado de fomentar la continuación de la huelga por motivos políticos (393), ni tampoco trató de hacer presión para obtener una respuesta positiva, "en cuyo caso, en vez de acudir a la Renault, hubiera acudido a una empresa de mano de obra mal pagada, en la que los huelguistas se hubieran podido considerar satisfechos del aumento del 35% en el salario mínimo" (394). En resumen, la CGT se mostraba imparcial ante la aplicación de los Acuerdos y dispuesta a seguir la opinión de la base en una consulta a la que, sin que Séguy explicara el porqué, "se iba

./.. Séguy dio cuenta de las últimas disposiciones del 'Acuerdo de Grenelle' resaltando los puntos positivos y también los puntos negativos... precisando que la CGT no había firmado los Acuerdos y que, según había prometido, consultaba a los trabajadores sobre la continuación de la acción. Mucho antes de la llegada de Séguy los trabajadores se habían pronunciado por la continuación de la lucha". Testimonio de un responsable CGT de la Renault, recogido por C. DURAND, o.c., 78.

(391) G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972) 116.

(392) IBIDEM, 115.

(393) IBIDEM, 115.

(394) IBIDEM, 117.

a dar un valor a escala nacional" (395). No contradice este testimonio de Séguy, la versión de Neidinger, en el sentido de que fueron razones políticas las que aconsejaron a la CGT no firmar los Acuerdos, ante la eventualidad de la sustitución del Régimen del General De Gaulle por un gobierno de izquierdas (396).

Cualquiera sea la interpretación que se pueda dar a los hechos, la realidad fue que el fracaso local de los "Acuerdos de Grenelle" (397) dio lugar a su fracaso general, ya que "en el resto de las empresas las reacciones fueron unánimemente negativas" (398): "el fracaso de las "Negociaciones de Grenelle" constituye un hecho capital. Al romperse las negociaciones sindicales, las huelgas continúan, se para la vida económica, la última manifestación estudiantil es la más violenta y la oposición parlamentaria intenta organizar la sucesión del Jefe del Estado. Al azar de un incidente la situación puede tomar un carácter revolucionario" (399).

(395) IBIDEM, 114.

(396) Así parece desprenderse también de la declaración de la comisión administrativa de la CGT... en estas circunstancias la unidad más sólida y la más pujante democracia obrera condicionan el final victorioso del potente movimiento actual: IBIDEM, 119.

(397) A juicio de Neidinger, había que preguntar a Séguy qué sentido da a la necesidad de consultar a la base, cuando para romper los Acuerdos se conforma con la única reacción de los obreros de Renault: Datos de mi entrevista personal con M. Neidinger.

(398) C. DURAND, o.c., 79.

(399) A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1972) 282.

Desde el momento en que se rompen los Acuerdos, ocurren una serie de acontecimientos que es preciso tener en cuenta para encuadrar el desarrollo posterior de las negociaciones y el proceso de vuelta al trabajo. El mismo día 27 se celebra el meeting del estadio de Charlety con asistencia de todas las izquierdas excepto la CGT. A juicio de Séguy "el meeting de Charlety quedará como uno de los aspectos más negativos de la historia de los Sucesos de Mayo 1968"(400). Organizado por la CGT y para eclipsar Charlety se celebra el día 29 un gran desfile sindical de la Bastilla a la estación St. Lazare. Ese mismo día se produce la desaparición repentina del General De Gaulle y al día siguiente el discurso del propio General que produce un cambio radical de la situación. El anuncio de elecciones legislativas influirá decisivamente en la actitud sindical -especialmente de la CGT- ante la negociación y la normalización de la vida social y política.

Durante el tiempo que dura la crisis política, es decir, desde la ruptura de los "Acuerdos de Grenelle" al segundo discurso del General De Gaulle, se hace prácticamente imposible la conclusión de Acuerdos entre trabajadores y

(400) G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972) 123.

empresarios. Una vez solucionada la cuestión política, comenzaron a desarrollarse las negociaciones profesionales y se produjo paulatinamente la vuelta al trabajo. Entramos, pues, a estudiar el tercer tipo de negociaciones que condujeron a una serie de Acuerdos profesionales (de nivel nacional), regionales y de empresas (401).

La actitud de las Direcciones de las empresas condicionó, en buena medida, la forma en que se llevaron a cabo estas negociaciones y el ambiente en el que se produjo la vuelta al trabajo. Cuando las Direcciones se muestran dispuestas a estudiar en común los problemas planteados en las huelgas, la vuelta al trabajo se hace en un clima de confianza: "Una fórmula nueva de diálogo se ha instaurado y subsistirá... Las modificaciones aportadas al clima psicológico son tan importantes, si no más, que la mejora de las condiciones materiales" (402); al contrario, cuando la Dirección rehúsa el diálogo, se intenta por parte de ésta última, la utilización de todos los medios a su alcance para lograr la vuelta al trabajo, que se produce en un clima de tensión. A partir del día 30, con el endurecimiento que se opera en el poder político y la desaparición del clima de ambigüedad que pudo existir en momentos anteriores, el clima en las empresas se suele endurecer también. A ello se unía el cansancio creciente por la duración de la huelga.

En todos los casos la vuelta al trabajo fue

(401) Cfr el Anexo nº 6, Relación de Acuerdos firmados después de los Sucesos: pp. 758-760.

(402) Cfr Los Sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 68.

laboriosa. Unas veces fueron los sindicatos los que dieron la orden de reincorporación (403), mientras que, en otras ocasiones, las partes en negociaciones hubieron de recurrir al arbitraje de la Inspección de Trabajo.

La forma en la que se realizó la consulta a la base sobre la vuelta al trabajo fue muy variable. En ocasiones existió tal consulta y, cuando existió, presentó diferencias en cuanto a la forma de realizar las votaciones. Las organizaciones sindicales se opusieron a las pretensiones del Primer ministro para que las votaciones se realizaran con carácter secreto, por considerar que era una forma de dejarlas bajo el control de los empresarios y las Direcciones de las empresas. En los casos en que la votación se realizó, los resultados variaron fundamentalmente en función de los desacuerdos sindicales sobre los resultados de la negociación (404). Efectivamente, seguían existiendo discrepancias -incluso más importantes que antes de Grenelle- entre la CGT y la CFDT con respecto a las negociaciones. En primer lugar, la CGT parecía más interesada, una vez pasada la crisis política, en volver lo antes posible a la normalidad (405), pensando probablemente

(403) "En la Renault la CGT fue la única organización sindical que se pronunció abiertamente por la vuelta al trabajo. Pensábamos que no podíamos obtener más. Hacía 5 semanas que estábamos en huelga... Igualmente consideramos que era normal y justo que una organización sindical diese su opinión": testimonio de un responsable CGT de la Renault-Billancourt recogido por C. DURAND, o.c., 87.

(404) Cfr C. DURAND, o.c., 89.

(405) "La CGT, dice el Bureau Federal, compromete a sus organizaciones a proseguir las negociaciones en curso a todos los niveles, a fin de llegar, en los plazos más breves, a resultados reivindicativos susceptibles de ser aceptados por los trabajadores en lucha": G. SEGUY, Le Mai de la CGT (Paris 1972) 152.

-y de ello le acusó con frecuencia la CFDT- en presentar una figura de sindicato serio y responsable ante el electorado que acudirá a las elecciones legislativas del mes de junio, que acaba de anunciar el Presidente de la República. La CFDT, al tiempo que ofrecía mayor resistencia ante las negociaciones, se mostraba menos entusiasta respecto a los resultados que se iban obteniendo, que eran presentados, en la mayoría de los casos, como un saldo claramente negativo. Esta postura es fácilmente comprensible, si se tiene en cuenta las muy pocas concesiones que obtuvo la CFDT respecto a sus reivindicaciones autogestionarias y de poder obrero. La CGT se mostraba, en general, conforme con los resultados en cuanto superaban los "Acuerdos de Grenelle", aun cuando manifestase su protesta por la postura cerrada de algunos empresarios (406). Se seguían manteniendo, naturalmente, posiciones encontradas entre ambas confederaciones, respecto a la prioridad de las reivindicaciones, lo que en algunos casos retrasó la terminación de las negociaciones (407).

En vísperas de las elecciones de junio, las huelgas estaban prácticamente terminadas. Fueron aquellas empresas en que los acontecimientos habían mostrado mayor virulencia las que encontraron más dificultades en volver a la normalidad. Así la ORTF, que fue, como ya dije, una de las

(406) "A lo largo de las dos jornadas del 1 y 2 de julio, las negociaciones llegan a resultados que constituyen importantes conquistas reivindicativas complementarias de las que se habían obtenido en Grenelle": IBIDEM, 152.

(407) "Los empresarios recalcitrantes se engañan si piensan poder especular con el prolongamiento de la huelga y hacer sufrir una especie de discriminación a ciertas categorías": IBIDEM, 156.

últimas empresas en terminar la huelga en un clima de gran decepción por la carencia de los resultados y por las sanciones y despidos que se efectuaron a última hora. La Citroën (408) representó el último bastión en la industria del automóvil, volviendo al trabajo después de 36 días de huelga. La CGT, como decía anteriormente, se mostró perfectamente conforme con el resultado de las negociaciones. "El éxito obtenido es considerable -escribe Séguy-. Los resultados de las negociaciones de la Conferencia de Grenelle han servido de plataforma para la obtención de innumerables objetivos sociales. Es una cosecha de éxitos reivindicativos sin precedentes desde el Frente Popular" (409). Al estudio de dichos resultados dedicaré el capítulo siguiente.

En síntesis:

- El carácter nacional que presentaba la crisis social en los Sucesos planteaba la necesidad de iniciar unas negociaciones, también con carácter nacional, en la que las representaciones de los sindicatos obreros, de los empresarios y del propio Gobierno pudieran encontrar fórmulas de compromiso que pusieran fin a la crisis. Este era el objetivo de las conversaciones convocadas por el Gobierno para el día 25 de mayo

(408) "La Citroën se distinguió una vez más por su espíritu antisocial": IBIDEM, 169.

(409) IBIDEM, 169.

de 1968 en el Ministerio de Asuntos Sociales en la calle de Grenelle, conversaciones que fueron presididas por el Primer ministro G. Pompidou y a las que asistieron 10 representantes de las asociaciones de empresarios, 29 representantes de los sindicatos obreros y 7 representantes de los sindicatos de Cuadros.

- Los "Acuerdos de Grenelle" a los que se llegó -aun cuando nunca fueran firmados- después de unas negociaciones en las que se discutieron prácticamente todos los problemas básicos de las relaciones laborales, pueden considerarse como un pacto político-social entre Gobierno, sindicatos y empresarios. Ni la figura del convenio colectivo ni la de otros pactos típicos del Derecho del trabajo convienen a las características de dichos Acuerdos, los cuales, por otro lado y dada la forma en la que en ellos participó la representación del Gobierno, adquiriendo compromisos como Estado-empresario y como Estado definidor de la Política-Social, tuvieron el carácter de Acuerdos tripartitos.

- En los "Acuerdos de Grenelle" se establecía, de forma prioritaria, un aumento general de los salarios más bajos, así como la reorganización de las formas de contratación colectiva y una serie de compromisos de los empresarios y del Gobierno en relación con la disminución de la jornada semanal, con tendencia a llegar a las 40 horas, la celebración de las negociaciones sobre el empleo y la formación y el perfeccionamiento profesionales. El Protocolo incluía también un Anexo especial sobre los derechos sindicales de empresa. No se llegó a un acuerdo sobre la escala móvil de salarios solicita-

da por los sindicatos -aunque se concertase una reunión para tratar del tema de la evolución del poder de compra de los salarios- ni sobre la derogación de las Ordenanzas de la Seguridad Social.

- Antes de llegar a ser firmados los Acuerdos y después de realizada la primera consulta a la base sindical en la Régie-Renault en Boulogne-Billancourt, los sindicatos obreros y especialmente la CGT decidieron romper los compromisos a los que se había llegado en la negociación. La hipótesis más verosímil sobre las razones que pudieron hacer cambiar la actitud mantenida a lo largo de los Sucesos y de las negociaciones por la CGT, relaciona dicho cambio con las conexiones CGT-partido comunista y la actitud de dicho partido en los momentos de presentarse la crisis polttica en los Sucesos.

- Superada la crisis polttica con el discurso del General De Gaulle pronunciado el 30 de mayo, se anuncia la apertura de negociaciones por ramas de industria y por empresas que conducen a una serie de Acuerdos nacionales y regionales, tras de los cuales se produce, paulatinamente, la vuelta al trabajo durante la primera quincena de junio, en la mayoría de las empresas.

CAPITULO OCTAVO

RESULTADOS DE LAS NEGOCIACIONES

Como ya quedó dicho, el Gobierno y los empresarios se mostraron dispuestos a mantener los compromisos contraídos en las "Negociaciones de Grenelle", aun cuando los Acuerdos nunca fueran firmados por los sindicatos. Se celebraron así las reuniones previstas para discutir sobre los temas de empleo y formación en los plazos establecidos y, conforme con el Anexo del Protocolo de Acuerdos, se promulgó la Ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa. Al estudio de dicha ley y de los Acuerdos correspondientes a los aspectos de empleo y formación vendrá dedicada la primera parte de este capítulo, aun cuando los Acuerdos sobre la formación no se estudiarán con detalle hasta el Estudio especial dedicado al tema de la formación en relación con la publicación de la Ley de 16 de julio de 1971, sobre la organización de la formación profesional continua en el marco de la educación permanente (410).

También se examinarán en este capítulo los resultados de las llamadas negociaciones profesionales que se

(410) Ver el "Estudio especial de los antecedentes y de la aplicación de la Ley de formación profesional continua" en la Segunda Parte, cap. 4º, pp. 487-561.

abrieron después de la ruptura de los "Acuerdos de Grenelle" y en las que, en general, se partió de lo que se había obtenido en aquellos Acuerdos, aun cuando en los Acuerdos nacionales, regionales o de empresas que se firmaron como paso previo a la terminación de las huelgas se superara, en la mayoría de los casos, lo conseguido en Grenelle.

A) LOS ACUERDOS INTERPROFESIONALES SOBRE EL EMPLEO Y LA FORMACION

1. El Acuerdo Interprofesional sobre el empleo de 10 de febrero de 1969

En el Capítulo VI del protocolo de los "Acuerdos de Grenelle" (411), dedicado a "empleo y formación", se decía: "El CNPF y las confederaciones sindicales han decidido reunirse antes del 1º de octubre para tratar de encontrar un acuerdo en materia de seguridad y empleo y tratando fundamentalmente sobre:

- Las medidas que puedan garantizar las reclasificaciones necesarias, en particular en caso de fusión y de concentración de empresas.

- La institución de comisiones paritarias de empleo por ramas profesionales y las misiones que convenga dar a estas comisiones que deberán funcionar, en principio, a nivel nacional y, en algunos casos, a nivel territorial".

(411) Cfr Anexo nº 5, pp. 746-757.

De acuerdo con estos compromisos, las organizaciones de empresarios y los sindicatos emprendieron negociaciones sobre el empleo que dieron lugar al Acuerdo Interprofesional de 10 de febrero de 1969.

El objetivo del CNPF era circunscribir la negociación a las medidas sobre reclasificaciones en caso de fusión o de concentración, la constitución de comisiones paritarias de empleo, el estudio de medios de formación y perfeccionamiento profesionales y la información "en tiempo útil" a los comités de empresa en caso de despido colectivo.

La CGT, sin embargo, afrontaba estas negociaciones en la óptica del programa de su XXXVI Congreso, con la idea esencial de que debería prohibirse "todo despido que no fuese acompañado de una medida previa de reclasificación, que garantizase plenamente los derechos de los trabajadores y les asegurase una equivalencia de situación" (412). Por otro lado, insistía en que la seguridad de empleo exigía una política sistemática de reducción de la jornada de trabajo y disminución de la edad de jubilación.

La CFDT presentó antes de las negociaciones dos proyectos de Acuerdo: uno para la institución de un código de garantías sociales frente al problema del empleo y otro relativo a la adopción en los convenios colectivos de disposiciones que mejorasen las garantías existentes en el momento en materia de empleo. En el primer proyecto, la CFDT enunciaba

(412) Cfr Le Peuple 811, p. 10.

las grandes líneas de la política de empleo proponiendo que "ninguna supresión de empleo ni ningún despido sea aceptado sin que sean tomadas previamente las medidas previas de reclasificación para un nuevo empleo y se le asegure al interesado un poder de compra semejante" (413). En el segundo documento, la CFDT señalaba las medidas que deberían introducirse en los convenios colectivos en relación con la información al comité de empresa en caso de reducciones de personal; disposiciones especiales en caso de fusión o concentración de empresas; disposiciones para favorecer la adaptación; reconversión, formación y perfeccionamiento de los trabajadores; características de las comisiones paritarias de empleo; reducción de la jornada de trabajo y anticipación de la edad de jubilación (414).

Durante las negociaciones se llega con facilidad al acuerdo sobre la creación de las comisiones paritarias de empleo pero aparecen divergencias importantes sobre los problemas de información al comité de empresa, definición del despido colectivo y edad de jubilación y reducción del tiempo de trabajo.

El Acuerdo que se firma el 10 de febrero de 1969 consta de un preámbulo y cuatro títulos. En el preámbulo se señalan las condiciones en las que se han decidido los puntos del Acuerdo, al tiempo que se añade un tercer punto sobre el plazo de información en tiempo útil al comité de empresa sobre los temas que se habían fijado en Grenelle. Se

(413) Syndicalisme 1171 (18.1.1968).

(414) Cfr IBIDEM.

confirma, por otro lado, la iniciación de negociaciones en el segundo trimestre del 69 sobre los temas de formación y perfeccionamiento, así como la decisión de discutir los problemas de modificaciones de la edad de jubilación (en especial en los casos de falta de empleo o ineptitud para el trabajo) y de la reducción progresiva de la duración del trabajo, que es considerada como uno de los elementos importantes de una política activa de empleo. En el Anexo nº 7 aparecen los aspectos más importantes de dicho Acuerdo, que pudo interpretarse fundamentalmente como un cambio de tono en las relaciones empresas-sindicatos. La estrategia tradicional de las organizaciones profesionales ante los problemas de empleo consistía en mantenerse a una distancia prudencial, lo cual permitía al empresariado conservar su poder y autoridad (415) y a los sindicatos obreros su autonomía representativa. Mientras que el objetivo del pleno empleo se consideraba incompatible con el equilibrio del desarrollo económico, el paro era para los sindicatos signo de una política deliberada de subempleo que permitía al Gobierno y a los empresarios ejercer una presión moderadora sobre los aumentos de salarios y frenar la demanda interior, a fin de mantener los equilibrios económicos y financieros necesarios para el mantenimiento de un sistema que los sindicatos no aceptaban. Al firmar el Acuerdo, el CNPF hizo un cierto número de concesiones, aceptando sugerencias sindicales, y los sindicatos dejaron de rechazar todo diálogo, con la consiguiente politización del problema, para entrar en el juego de la negociación y de la utilización de

(415) Según J. Ph. MAILLARD, Le nouveau marchais du travail (Paris 1968) 66, detrás del estatismo de fachada del mercado de trabajo, el poder estaba en manos de la empresa privada.

sus posibilidades de acción para atenuar los efectos sociales de la política de modernización y racionalización que queda, de hecho aceptada. Por otro lado, el Acuerdo significaba una evolución en el procedimiento de negociación en relación con las prácticas anteriores en cuanto quedaban sometidas a un control tripartito (416), aspectos que, hasta ese momento, en lo esencial, eran resueltos por los poderes públicos o dejados a la libre decisión de los empresarios.

Con el Acuerdo sobre la política de empleo, los empresarios intentan que los trabajadores acepten las exigencias de la racionalidad económica que, tomado el desarrollo como un valor central, es la única racionalidad posible, situando las medidas requeridas fundamentalmente en el campo de la formación-adaptación. Los sindicatos, por su parte, lo consideran como un instrumento útil para la defensa del empleo, aunque las garantías obtenidas sean mínimas, instrumento que intentarán utilizar a fondo en los Comités Paritarios y en los comités de empresa para conseguir la aplicación de las soluciones propuestas: reducción de la jornada de trabajo, anticipación de la edad de jubilación y política de formación.

2. El Acuerdo Interprofesional sobre la formación y el perfeccionamiento profesionales, de 9 de julio de 1970

Con la firma del Acuerdo Interprofesional de 9 de julio de 1970, entre sindicatos y empresarios, sobre la

(416) Cfr Le Peuple 827, 2.

formación y el perfeccionamiento profesionales, se cumplía otro de los compromisos contraídos en los "Acuerdos de Grenelle", en relación, esta vez, con uno de los temas de tipo "cualitativo" que se habían planteado en los "cuadernos de reivindicaciones" durante los Sucesos.

Como se verá más adelante, el Acuerdo firmado significaba, de forma importante, la iniciación de un proceso de negociación entre sindicatos y empresarios sobre un aspecto "nuevo" en las reivindicaciones de los empleados: el de la formación del personal de las empresas. De otra parte, el conjunto de lo establecido en el Acuerdo entrañaba la concesión para los empleados de un nuevo derecho: el derecho, en determinadas condiciones, a la formación. Sólo un año después de firmado el Acuerdo se promulga, el 16 de julio de 1971, la Ley sobre la organización de la formación profesional continua en el marco de la educación permanente, que recogía prácticamente el conjunto de lo establecido en el Acuerdo, extendiendo el ámbito de su aplicación a todas las empresas, en tanto que el Acuerdo sólo obligaba a los afiliados a las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes. La ley fue considerada como un producto de los Sucesos de Mayo y constituyó, como veremos más adelante, uno de los pilares de la política social emprendida por el gobierno de Chaban Delmas en el período inmediatamente posterior a los Sucesos (1969-1972).

B) LA LEY SOBRE EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS SINDICALES DE LA EMPRESA

En el anexo sobre el derecho sindical en la

empresa del Protocolo de Acuerdo de Grenelle (417) se establecía que el Gobierno elaboraría un proyecto de Ley relativo al ejercicio del derecho sindical en las empresas, en base a dicho documento anexo -que mostraba algunos puntos de desacuerdo- en unas reuniones que se celebrarían entre las organizaciones profesionales y sindicales en presencia del Ministro de Asuntos Sociales. Dichas reuniones se celebraron el 30 de julio y el 5 de septiembre de 1968, pero en ellas no se llegó a ninguna solución, antes al contrario se profundizaron algunas diferencias. El CNPF, aun declarando mantener sus compromisos, intentó, bajo la presión de las pequeñas y medianas empresas, retocar algunos puntos que consideraba especialmente gravosos, como, por ejemplo, el que se refería a la implantación de la sección sindical en empresas con menos de 300 empleados (418). En vista de que las diferencias subsistían, se decidió apelar a la decisión del Ministro de Asuntos Sociales, a fin de que redactara un anteproyecto de Ley para presentarlo a la consulta de las delegaciones antes de llevarlo al Gobierno.

El anteproyecto preparado por el Gobierno, a pesar de las declaraciones sindicales al respecto -"restricciones favorables a los empresarios" (419)-, contenía algunas medidas que iban más allá de lo decidido en Grenelle, como, por ejemplo, la concesión de un local común para las secciones sindicales en las empresas de más de 100 empleados y se mantenían las fórmulas acordadas en las negociaciones respecto a

(417) Cfr Anexo nº 5, pp. 746-757.

(418) Cfr Le Bilan Social de l'Année 1968. Ouvrage collectif rédigé sous la direction de Maurice Cohen (Paris 1969) 219.

(419) IBIDEM, 219.

la difusión de la propaganda, prohibición de asambleas generales de personal, primas antihuelga y permisos de educación. Dicho anteproyecto fue discutido por los sindicatos y las organizaciones de empresarios y con algunas modificaciones (se vuelve, por ejemplo, al mínimo de 200 empleados para el local de la empresa) pasó a la Asamblea Nacional y al Senado para ser publicada la Ley el 31 de diciembre de 1968.

La Ley, que fue acogida favorablemente en la Asamblea Nacional -fue aprobada por 438 votos a favor, 4 abstenciones y 22 votos en contra-, venía a dar el rango normativo, constitucionalmente adecuado, a las cláusulas aprobadas en Grenelle y a llenar algunas lagunas dejadas por las discrepancias surgidas entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios.

1. Contenido de la Ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa

El libre ejercicio del derecho sindical

La Ley reconoce el principio del libre ejercicio del derecho sindical en las empresas. Dicho ejercicio se realiza a través de los sindicatos profesionales y dentro de las atribuciones que la Ley les otorga. De acuerdo con el artículo 5º del libro III del Código de Trabajo, los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto el estudio y defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales y agrícolas, por lo que el ejercicio del derecho sindical queda limitado al campo de los problemas profesionales, excluyéndose toda actividad de tipo político.

Las empresas obligadas.

Las empresas obligadas por la Ley son las que ocupando, habitualmente al menos, 50 asalariados, tengan miembros de su personal afiliado a algún sindicato representativo (todo sindicato afiliado a la C.G.T., a la CGT-FO, a la CFDT, a la CFTF o a la CGC es considerado representativo. Los afiliados a otras centrales deberán probar la representatividad de éstas).

La organización del ejercicio del derecho sindical.

La Ley ha previsto el ejercicio del derecho sindical a tres niveles:

. El sindicato. Tomando en consideración para la apreciación de su representatividad al nivel de la empresa.

. La sección sindical que puede ser constituida por cada sindicato representativo.

La sección sindical.

La sección sindical podrá ser constituida por los sindicatos representativos y ejercerá, a nivel de empresa, el derecho sindical para la representación de los intereses profesionales en el plano económico, industrial, comercial y agrícola.

En cada empresa sólo se puede constituir una sección sindical por cada sindicato representativo, de forma que en

una misma empresa pueden existir diversas secciones sindicales.

Los delegados sindicales.

Función: La sección sindical de empresa ejerce su función a través de los delegados sindicales, que no son nombrados por la sección sindical, sino por el sindicato representativo correspondiente. Y todo ello a nivel de cada establecimiento en el que pueden ser constituidas.

Número: El número de delegados varía según que la empresa tenga uno o varios establecimientos. Si la empresa tiene un solo establecimiento, podrá tener desde 1 delegado hasta 4, a partir de 6.000 empleados. El mismo criterio se aplica a cada establecimiento, en la empresa que tenga varios.

Requisitos: Para ser delegado se exige la nacionalidad francesa, tener 21 años cumplidos y una antigüedad mínima en la empresa de 1 año.

Estatuto: Para ejercer su mandato se concede a los delegados un cierto número de horas, en las empresas o establecimientos de más de 150 empleados. Si tienen de 150 a 300 empleados se concede a los delegados un crédito de 10 horas por mes, que aumenta hasta 15 horas cuando la empresa tiene más de 300 empleados. El crédito de horas concedidas se hace globalmente a la sección sindical que podrá repartirlas entre los delegados según su criterio.

Para caso de despido de los delegados sindicales se establece una protección especial con intervención de la Inspección de Trabajo.

La función de delegado sindical es compatible con la de delegado personal y de miembro del Comité de Empresa.

Relaciones entre los delegados sindicales y los delegados de personal y los comités de empresas.

Los delegados sindicales se unen, así, en la legislación francesa a los delegados de personal, cuya constitución proviene, precisamente, de los Acuerdos Matignon del 36 y a los miembros del comité de empresa. La primera diferencia de ambas instituciones representativas con los delegados sindicales se encuentra en la forma de nombramiento, ya que estos últimos no son elegidos como aquéllos, sino nombrados directamente por los sindicatos representativos.

Los derechos de los delegados sindicales no son individuales, sino los que la Ley otorga a la sección sindical de empresa. Así, en las empresas en las que se les atribuye un crédito de horas para cumplir su misión, el crédito concedido se atribuye globalmente y debe ser repartido entre ellos.

Se pueden establecer diferencias también respecto a las funciones de cada una de las tres instituciones repre-

sentativas. Los comités de empresa (420) tienen una misión colegial de información (organización, gestión y marcha de

(420) Creados por Ordenanza de 22 de febrero de 1945 y, modificados por la Ley de 18 de junio de 1966. No tienen ningún poder de decisión ni de participación directa en la gestión de la empresa. Su papel principal es de información y consulta así como de intervención directa en la gestión de ciertas obras sociales que son enteramente de su competencia. Sus componentes son elegidos directamente por el personal constituido en dos "colegios": de una parte obreros y empleados, de otra, mandos medios (maîtrise) y Cuadros.

Su papel se ejerce en tres direcciones:

a) En materia de obras sociales. Su gestión pertenece al comité de empresa, para lo cual está dotado de personalidad civil. El comité gestiona directamente las obras sociales pertenecientes a la empresa y participa, más o menos directamente en otras de las que se pueden beneficiar los miembros del personal de la empresa.

b) Organismo de consulta. La empresa está obligada a consultarle en ciertos casos, como el establecimiento del reglamento de régimen interior o despidos colectivos, así como sobre los problemas generales relativos a la formación y al perfeccionamiento profesionales.

En todos estos casos su papel sigue siendo meramente consultivo, es decir, da solamente su opinión sin que la empresa haya de aceptarla como obligación jurídica.

c) Organismo de información. Debe ser tenido al corriente por el Jefe de empresa en todas las cuestiones relativas a la organización, la gestión y la marcha general de la empresa. En el caso de sociedad anónima, la información debe ser más detallada y compleja. En resumen, en el orden económico tienen un papel consultivo y en el orden social un papel de gestión.

Cfr para todo esto Ph. SÜET, *Comités d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux* (Paris 1970).

la empresa), consulta (reglamento régimen interior o despidos) y gestión (en materia de obras sociales), así como ciertas atribuciones en materia de formación y empleo. Los delegados de personal (421) tienen una función individual para

(421) Los delegados de personal son elegidos entre el personal de la empresa y, por lo que, lo mismo que los comités de empresa, son considerados como representantes del personal, aun cuando sus funciones sean distintas que las de dichos comités.

Su función es individual, mientras que la función del comité es colegial. Su misión se centra en asistir a los empleados en sus reclamaciones ante la empresa, si los empleados se lo piden y vigilar por la aplicación de la legislación de trabajo, de la protección social y de la higiene y seguridad en la empresa.

Deben ser elegidos en todo establecimiento de más de 10 empleados.

Misiones.

- Reclamaciones individuales que no hayan sido satisfechas: nivel salario, clasificación profesional, permisos, horario de trabajo, etc.
- Reclamaciones colectivas que tengan el mismo objeto que las reclamaciones individuales.
- Vigilancia sobre la aplicación de la reglamentación de trabajo.
- Posibles problemas de competencia con el comité de empresa. Por ejemplo: la materia de salarios es competencia del comité de empresa en el plano general y de los delegados de personal en el plano individual.

Los delegados de personal deben limitarse a señalar a la Dirección los casos individuales o colectivos que susciten las reclamaciones del personal en materia de salarios.

Los comités de empresa deben abordar el examen del salario en su aspecto económico, teniendo en cuenta las condiciones financieras de la empresa.

Ejercicio de sus funciones.

- Reuniones colectivas. La empresa viene obligada a recibirles, colectivamente, al menos una vez al mes.
- Recepción individual. Los delegados tienen para ello un cierto número de horas, 15 al mes.

asistir a los empleados en sus reclamaciones en la empresa, diferenciándose de la función sindical en que no pueden presentar reivindicaciones ni inmiscuirse en la administración de la empresa. Si un delegado de personal fuese al mismo tiempo delegado sindical, no podría utilizar las horas correspondientes a su función de delegado de personal para una actividad sindical.

Actividades de la sección sindical.

. Colecta de cotizaciones. Se puede efectuar en las empresas, siempre que se realice fuera de las horas de trabajo y fuera de los locales de trabajo.

. Anuncios. Se debe tratar de comunicaciones sindicales y han de estar relacionadas con los objetivos de las organizaciones profesionales (prohibición de toda propaganda política). Toda comunicación que se ponga en el tablón de anuncios deberá ser comunicada simultáneamente a la Dirección de la empresa. Si a juicio de ésta el anuncio estuviera en contradicción con la misión de los delegados, no podrá proceder directamente a retirarlo sino que deben solicitar el informe de la comisión arbitral.

. Distribución y publicación de información. Las publicaciones, diarios y folletos sindicales podrán distri-

-
- ./.
- En algunos casos pueden pedir ser recibidos por el Consejo de Administración (en caso de que se trate de Sociedades Anónimas).
 - A las reuniones pueden ir asistidos por un delegado sindical.

Relaciones con los empleados.

El Delegado puede acudir a los lugares de trabajo (utilizando su crédito de horas) y poner anuncios comunicando el resultado de la gestión.

Cfr nuevamente Ph. S U E T, o.c.

buirse en el interior de la empresa, siempre que dicha distribución se realice en las horas de entrada y salida y en el recinto de la empresa.

. Local sindical. Existirá un local para las reuniones de la sección sindical en cada empresa o establecimiento que agrupe a más de 200 empleados. Dicho local será común para todos los sindicatos. Las condiciones de amueblamiento y utilización deben fijarse por acuerdo entre los sindicatos y las Direcciones de las empresas.

. Reuniones: Los afiliados de cada sección sindical podrán reunirse en las condiciones siguientes: una vez al mes; en el recinto de la empresa o el establecimiento, fuera de los locales de trabajo y fuera de las horas de trabajo. Se trata de los afiliados de cada sección sindical y no de asambleas generales de personal.

2. Naturaleza jurídica de la sección sindical de empresa

Un problema planteado en relación con la sección sindical de empresa es el de su naturaleza jurídica, en cuanto a la posibilidad de que dicha sección sindical pueda ser considerada como personal moral (422) con autonomía jurídica propia.

(422) Cfr La nature juridique de la Section Syndical d'entreprise, in: Droit Social (1973) 27.

El problema tiene importancia no sólo para determinar el papel de la sección sindical de empresa, en el contexto de las instituciones de representación, sino también para precisar las relaciones entre ésta y el sindicato de la que emana o a partir del cual ha sido creada. Al mismo tiempo el conocimiento del grado de autonomía de la sección sindical nos permitirá delimitar el ámbito real de la descentralización sindical prevista por la ley de 17 de diciembre de 1968.

El problema, sobre el que no existe ninguna previsión en la legislación, se plantea en los casos más normales, es decir, cuando un sindicato representativo crea una sección sindical en una empresa o cuando dicha sección es creada por organizaciones no representativas a nivel nacional, debiendo probar en este caso su representatividad en caso de denuncia. No hay problema cuando el propio sindicato decide dotar de personalidad civil a la sección o cuando se trata de un sindicato que sólo tiene existencia a nivel de empresa, pues en este caso se confunden prácticamente, en términos de funcionamiento, sindicato y sección sindical. El tribunal de "Grande Instance" de París con fecha 6 de diciembre del 69 reconocía a la Sección Sindical CGC de la "Compagnie Electronique Thomson-Houston" la capacidad jurídica necesaria para actuar en su litigio. Habiendo recurrido a la "Cour de Paris", con fecha del 4 de diciembre, se dicta sentencia en contra de la autonomía jurídica, aunque en términos un poco ambiguos.

El problema no es, como decía, simplemente jurídico sino que puede repercutir decisivamente en las posibilidades efectivas de descentralización sindical. No es por ello de extrañar que las grandes confederaciones sindicales se hayan pronunciado en contra del reconocimiento de la autonomía de las secciones sindicales. La CFDT, resaltando el

imperativo de la descentralización y de la democracia que debe existir en la vida sindical, considera que atribuir personalidad civil a la sección sindical, va en contra del principio de solidaridad de todos los sindicatos y de todas las secciones, por encima de las diversas situaciones en que pueden encontrarse. La CGT se esfuerza, aún más, en demostrar la necesidad de la coherencia de la acción sindical y la eficacia de las acciones que emprenda. Se pronuncia totalmente en contra de la autonomía, convencidos como están de que las centrales sindicales deben mantener una cierta jerarquía y una cierta disciplina de sus miembros en favor del movimiento obrero.

3. Reacción sindical ante la publicación de la Ley

La Ley de 1968 sobre el ejercicio de los derechos Sindicales en la Empresa estaba mucho más en la línea de las propuestas y de los objetivos de la CGT, vistos más arriba, que de los de la CFDT, que habían mostrado un interés especial en el tema y a la que en Grenelle se ofreció la Ley como una concesión especial. Ello explica la paradoja de que la reacción de la CGT fuese mucho más favorable ante la salida de la Ley y de que, efectivamente, esperase obtener de ella ventajas fundamentales. La Ley parece propiciar el desarrollo de las organizaciones, mientras que se evita en ella cuidadosamente toda posibilidad de restricción de la autonomía de la Dirección de la empresa; se crean condiciones para la implantación de sindicatos potentes más que posibilidades de intervención o de control sindical en la empresa, como solicitaba la CFDT.

De la aplicación de la nueva Ley, la CGT podía esperar la posibilidad de dar mayor importancia a su propia organización en el sentido de llegar con más facilidad a los trabajadores y de que los trabajadores pudieran llegar más fácilmente al sindicato. Este reforzamiento es, según la CGT, deseado también por la gran burguesía capitalista que "ha visto la necesidad de tratar con organizaciones responsables capaces de negociar sin el temor de verse desbordadas o desautorizadas" (423). La Ley favorece la orientación CGT por un sindicalismo de masa y facilita la transformación de las estructuras llamadas de participación en un terreno de lucha que haga ilusoria la colaboración de clases. De otra parte, el establecimiento de las secciones sindicales significaba una mejora sensible en las posibilidades de relación con la base y el establecimiento de la democracia sindical, hasta el momento poco eficaz, al estar limitada la actividad sindical protegida a los cargos elegidos, únicos que podían actuar libremente en la empresa.

La reacción de la CFDT ante la Ley, que no colmaba ni mucho menos sus aspiraciones, fue, por un lado, de satisfacción, en cuanto marcaba una tendencia hacia el poder sindical por el que la CFDT venía luchando y, por otro, de decepción, al considerar que el texto de la Ley respondía sólo parcialmente a las necesidades de los trabajadores y a la acción sindical en la empresa. Para la CFDT la posibilidad de crear secciones sindicales es sólo un comienzo "a

(423) J.L. MYNOT, in: Le Peuple 807, 32.

partir del cual la CFDT deberá caminar hacia el desarrollo del poder sindical y poner en marcha las estructuras que permitan a los trabajadores influir efectivamente sobre las decisiones" (424).

Este es, a largo plazo, el proyecto de utilización de la Ley por la CFDT. A plazo inmediato, la CFDT ha convertido a la sección sindical en el núcleo más importante de su acción y de la negociación colectiva en la empresa, ya que son las secciones las mejor situadas -dentro de la empresa por un lado y con base en un sindicato por otro- para conocer los verdaderos problemas y tomar las medidas más adecuadas para resolverlos.

La Ley de derechos sindicales de empresa, que acabamos de examinar, significaba, en el contexto de los resultados inmediatos de los Sucesos, la única reforma que en base a los "Acuerdos de Grenelle" "afectaba a mecanismos más sensibles de la convivencia laboral" (425), ya que los resultados de las negociaciones, como veremos a continuación, se limitaban, en general, a satisfacer reivindicaciones tradicionales de tipo salarial.

(424) E. MAIRE, Syndicalisme, in: Magazine 1191 (1968).

(425) A. MARTIN VALVERDE, Los "Acuerdos de Grenelle" y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 81-82.

C) RESULTADOS DE LAS NEGOCIACIONES PROFESIONALES

En el "Bilan Social de l'Année 1968" (426) se presenta una recapitulación completa y ciertamente impresionante de las ventajas obtenidas en el orden cuantitativo como consecuencia de las negociaciones profesionales celebradas después de los Sucesos. Los resultados materiales son bastante similares en las diferentes empresas, siguiendo, en cuanto

-
- (426) Cfr Le Bilan Social de l'Année 1968. Ouvrage collectif rédigé sous la direction de Maurice Cohen (Paris 1969) 213. Para el análisis de los resultados obtenidos a partir de los Acuerdos, he seguido fundamentalmente "Le Bilan Social de l'Année 1968" (Paris 1969), publicado por la CGT, que, a mi juicio, es el resumen más completo y sistemático de los resultados "cuantitativos" de la crisis de Mayo. Ya en el prólogo de la obra, dice Henri Krasucki, Secretario de la CGT: "Para los que quieren estudiar la realidad económica y social, economistas y sociólogos, juristas e historiadores, universitarios, investigadores y comentaristas, este trabajo se convertirá en un punto de referencia indispensable que no existió anteriormente sobre el resultado de las grandes batallas sociales del pasado a las que se podría comparar la crisis de mayo-junio del 68": IBIDEM, 5-6. No podemos olvidar, sin embargo, la especial visión de la CGT sobre los Sucesos y su interés particular, cosa que en ocasiones la puede llevar a presentar una visión algo deformada a la hora de mostrar la importancia de los resultados obtenidos: de hecho, en el mismo prólogo se lee que "la CGT supo tomar sus responsabilidades con lucidez frente a los criterios y las exageraciones": IBIDEM, 7.

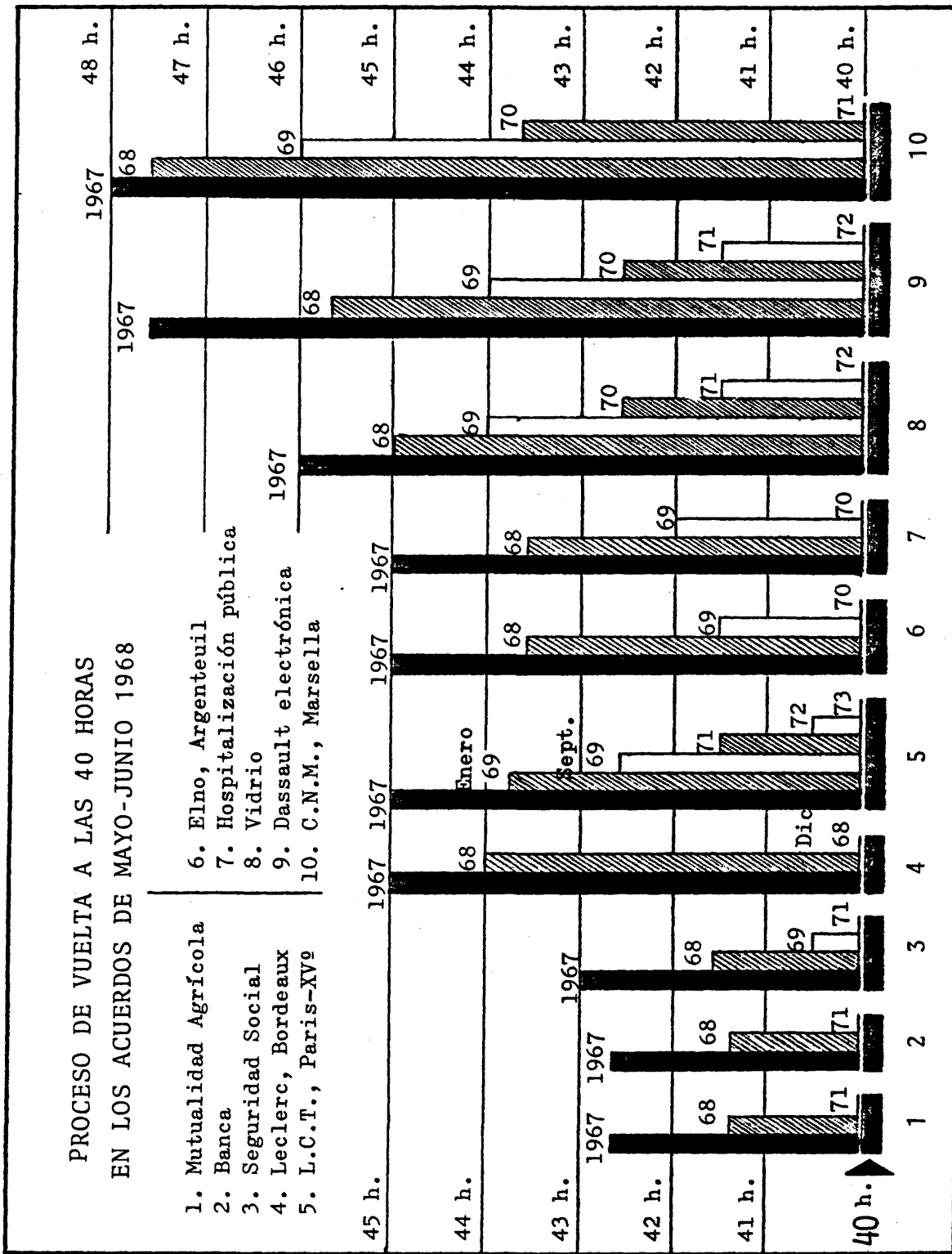
a aumentos de salarios, el modelo del protocolo de Grenelle (427). Lo mismo ocurre con las reducciones en las horas de trabajo, en las que tan sólo se presentan escasas diferencias de una empresa a otra. En la página siguiente se reproduce el cuadro que, con el título "La marcha a las 40 horas", aparece en el Bilan Social (428), recogiendo el calendario de la reducción de tiempos de trabajo previsto por los Acuerdos o procesos verbales realizados a escala nacional.

Las garantías respecto a los derechos y libertades sindicales aumentan de forma importante en todas las empresas con motivo de los acuerdos profesionales (429). La

(427) En el Bilan Social aparece un estudio comparativo que comprende 303 empresas o establecimientos de los sectores de la industria y el comercio en las que los salarios reales se han determinado a nivel de empresas, ocupando en conjunto 500.000 empleados. En todas estas empresas, el aumento de salarios reales fue superior al 10%. En 1966 empresas del 10 al 15%, en 79 empresas del 10 al 20% y en 58 empresas más del 20%: cfr Le Bilan Social de l'Année 1968 (Paris 1969) 147-157. Sin embargo, del estudio de G. CAIRE, Chronique social, in: Droit Social (1968) 457, citado por A. MARTIN VALVERDE, Los 'Acuerdos de Grenelle' y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 83-84, parece deducirse que la uniformidad de los salarios no fue seguida en todos los casos. "De los 39 acuerdos que se recogen en el cuadro, en 14 las elevaciones sectoriales señalan diferencias porcentuales, normalmente en favor de las categorías más bajas de la escala": IBIDEM, 83.

(428) Le Bilan Social de l'Année 1968 (Paris 1969) 190.

(429) "El sentido de estos acuerdos parciales en materia de derechos sindicales es la especificación de los puntos no precisados en la negociación general": A. MARTIN VALVERDE, o.c., 84, siguiendo a G. CAIRE, o.c.



Ley sobre los derechos sindicales -ya examinada- estableció en su artículo 16 que todos los derechos más favorables obtenidos en las negociaciones profesionales mantendrían su validez (430).

Mucho más desiguales -y en cualquier caso menos importantes- fueron los resultados obtenidos respecto a las llamadas reivindicaciones cualitativas. A largo plazo -y a ello dedicaré la suficiente atención en la Segunda Parte de este trabajo- los acuerdos interprofesionales entre sindicatos y empresarios sobre empleo y formación profesional y la legislación posterior sobre formación permanente pueden ser consideradas "productos de Mayo" en materia no puramente cuantitativas. Lo mismo se puede decir, en cierto modo, de la mensualización. En las empresas técnicas -volviendo a la distinción entre empresas técnicas y empresas de predominio obrero, que manejamos al tratar de las reivindicaciones- se obtuvieron algunos resultados no despreciables, si bien en casos muy contados. Así en el CEA, se consiguió un aumento de las prerrogativas del personal en materia de gestión y de control de la organización del trabajo (431), ocurriendo lo mismo en el CNRS; en la Thomson,

(430) Los derechos más favorables se refieren fundamentalmente a la colocación de anuncios sin comunicación simultánea a la Dirección, cobro de cotizaciones sindicales durante los meses de trabajo y en los locales de trabajo, etc. Una relación completa de estas ventajas se encuentra en Le Bilan Social de l'Année 1968 (Paris 1969) 263-285.

(431) Incluso "la CFDT califica de 'excepcionales' e 'inesperados', los resultados obtenidos en el CEA"... "Yo creo que los acontecimientos han mostrado que tenemos razón porque lo que se ha conseguido constituye sin duda uno de los mejores resultados en el plano global, que se

sin embargo, los resultados obtenidos fueron menos satisfactorios en materias no puramente cuantitativas, con la consiguiente decepción de la CFDT (432). En cualquier caso se trata, como decía, de empresas aisladas, con unas condiciones muy especiales, ya que, en la gran mayoría de las empresas francesas, especialmente de las que hemos llamado de predominio obrero o tradicionales, y en otras que no lo son, los resultados no cuantitativos fueron muy escasos y en muchos casos, de valor muy precario. Me refiero a algunas comisiones paritarias o instituciones similares que, creadas al calor de los Sucesos, tuvieron luego una vida lánguida y terminaron por desaparecer. Así, por ejemplo, la Comisión de Gestión Provisional creada en EDF y de la que un Delegado Sindical afirmaba que había constituido un auténtico "bluff" (433).

No podía extrañar que, ante esta situación, la CGT mostrase su complacencia y la CFDT su decepción, relacionando los resultados inmediatos obtenidos con las expectativas puestas por una y otra central en las posibilidades de los Sucesos.

./.. hayan obtenido en Francia": Testimonio de un responsable CFDT del CEA recogido por C. DURAND, Ouvriers et Techniciens en Mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 85.

(432) "Sobre el puesto de los trabajadores en la empresa... lo que se ha obtenido ha sido muy poco. Sobre el resto... tenemos la impresión que con una huelga de dos días hubiéramos podido conseguir lo mismo": Testimonio de un responsable CFDT de la Thomson recogido por IBIDEM, 86.

(433) Datos de la entrevista personal mantenida con M. Gustin.

En síntesis:

- Los Acuerdos firmados por los sindicatos y las organizaciones de empresarios, después de las negociaciones celebradas en cumplimiento de lo establecido en los "Acuerdos de Grenelle", sobre los temas de empleo y de formación y perfeccionamiento profesionales, abrían nuevos cauces de negociación entre los interlocutores sociales en materias que, tradicionalmente, eran reguladas de forma unilateral por la Administración. El Acuerdo sobre la política de empleo, que establecía un control tripartito sobre dicha política, suponía, desde la perspectiva de los empresarios, la aceptación, por parte de los sindicatos obreros, de las exigencias de la racionalidad económica en materia de flexibilidad de plantillas, mientras que, para los propios sindicatos, el Acuerdo se contemplaba como un instrumento útil para la defensa del empleo que podía ser utilizado para conseguir, al mismo tiempo, determinadas mejoras sociales (reducción de la jornada de trabajo, anticipación de la edad de jubilación y política de formación). El Acuerdo sobre la formación y el perfeccionamiento profesionales significaba, fundamentalmente, la concesión para los empleados de un nuevo derecho, el derecho a la formación, y fue recogido, en sus aspectos más importantes, por la Ley de 16 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional continua en el marco de la educación permanente, considerada como un producto de los Sucesos de Mayo.

- La ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa de 31 de diciembre de 1968 recogía, con el rango normativo adecuado, las cláusulas aprobadas en los "Acuerdos de Grenelle" sobre el tema de la sección sindical de empresa, al tiempo que regulaba algunos puntos sobre los que no se

había llegado a un acuerdo en las reuniones celebradas sobre el tema entre sindicatos obreros y organizaciones de empresarios.

La nueva normativa se encontraba más en la línea de las propuestas realizadas por la CGT -en cuanto se propiciaba el desarrollo de la organización y, en consecuencia, el reforzamiento de los sindicatos- que en las de la CFDT, ya que se reducían al mínimo las posibilidades de intervención o control sindical en la empresa, respetándose totalmente la autonomía de la Dirección. La utilización de la ley por ambas centrales parecía apuntar, en consecuencia, a lo siguiente: mejora de la organización y vitalización de la democracia sindical, para la CGT; utilización de la ley como punto de partida para el desarrollo del poder obrero en la empresa, para la CFDT.

- Los resultados obtenidos en las negociaciones profesionales celebradas a nivel de ramas industriales o de empresa se centraron, fundamentalmente, en mejoras de orden cuantitativo y fueron bastante similares en todas las empresas. En materia de salarios y de reducción del tiempo de trabajo se siguió, en lo fundamental, si bien mejorándolo, lo establecido en los "Acuerdos de Grenelle". En relación con las llamadas reivindicaciones cualitativas, los resultados inmediatos fueron muy escasos y, casi siempre, de efectos poco duraderos.

- De todo ello se puede concluir que la crisis social en los Sucesos de Mayo de 1968 se cierra con un saldo que, si bien puede parecer importante en comparación con el panorama de las conquistas sociales de los últimos meses e inclu

so de los últimos años en Francia, es ciertamente escaso si se relaciona con la amplitud del movimiento social en los Sucesos y con las expectativas creadas en algunos de los elementos que participaron en ellos de forma muy activa. Sin embargo, no era posible asegurar que el proceso desencadenado por los Sucesos se cerrara definitiva y totalmente con estos primeros resultados producidos por la crisis. De ahí la necesidad de intentar el estudio de los Sucesos en una perspectiva histórico-social más amplia, tarea que, al menos parcialmente, se acomete en la Segunda Parte.



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE



5327102553

TE

1743

ESTUDIO E INTERPRETACION DE LA CRISIS SOCIAL
EN LOS SUCESOS DE MAYO-JUNIO DE 1968 EN FRANCIA

Segunda Parte

INFLUJOS INMEDIATOS DE LA CRISIS (1969-1973)

50230

SEGUNDA PARTE

INFLUJOS INMEDIATOS DE LA CRISIS (1969-1973)

Capítulo 1º: La Política Social del Gobierno.

Capítulo 2º: Los sindicatos obreros.

Capítulo 3º: La evolución del Patronato francés.

Capítulo 4º: Estudio especial de los antecedentes y
aplicación de la ley de formación
profesional continua.

Capítulo 5º: Efectos sobre los comportamientos.

INFLUJOS INMEDIATOS DE LA CRISIS (1969-1973)

"C'est pourquoi, si le mouvement a avorté politiquement, si le régime a remporté un triomphe électoral sans précédent, au point que toute opposition organisée autre que communiste s'est littéralement volatilisée, s'il semblerait à première vue que l'action gouvernementale puisse borner ses objectifs à réparer les conséquences économiques, monétaires ou universitaires de la crise de Mai, puis à reprendre le cours de la progression antérieure, chacun se rend compte au fond de soi-même qu'il y a des leçons infiniment plus sérieuses à tirer de l'événement".

Georges POMPIDOU, Le noeud gordien

La crisis social en los Sucesos comienza en Mayo de 1968 y termina, como hemos visto, hacia finales de Junio del mismo año con los resultados que acabamos de examinar al final de la Primera Parte. Casi toda la bibliografía sobre los Sucesos se limita al estudio de este intenso pero corto período, entre otras razones porque la inmensa mayoría de los trabajos aparecen inmediatamente después de los Sucesos o durante el año 1969. Sin embargo, como señalaba en la Introducción (434), al tiempo que estaba elaborando este trabajo se estaban ya desarrollando históricamente los influjos de la crisis en sus aspectos políticos, sociales y universitarios. En relación con nuestro análisis y en la medida en que era posible enfocar aisladamente los aspectos sociales, interesaba conocer la reacción de empresas, sindicatos obreros y del propio Gobierno, después del choque producido por los Sucesos y los resultados que se hubieran podido producir como consecuencia de dicha evolución, es decir, los "influjos inmediatos de la crisis", según el título elegido para esta Segunda Parte.

El período de tiempo elegido para el estudio de dichos influjos viene determinado en su comienzo, año 1969, por la elección de G. Pompidou para la Presidencia de la República y, más concretamente, por el nombramiento de Chaban Delmas como Primer Ministro del Gobierno y, en su final, aunque de forma bastante más imprecisa, por las elecciones legislativas que se celebraron en Francia en marzo del año 1973. Sobra decir que sólo la obligada necesidad de marcar un límite

(434) Cfr las pp. 2-20.

temporal al estudio justifica esta decisión.

El plan adoptado en esta Segunda Parte ha sido el siguiente: en los tres primeros capítulos se estudia la evolución de la política social del Gobierno (capítulo primero), de los sindicatos obreros (capítulo segundo) y de las organizaciones de empresarios (capítulo tercero) después de los Sucesos. Naturalmente que el intento de realizar un estudio por separado de la evolución de estos agentes de la política social presenta aspectos muy discutibles, en cuanto la dinámica social general, en la que cada uno de ellos participa, influye a su vez en las reacciones de los demás y en su propia evolución.

Esta interdependencia puede percibirse con cierta nitidez en el capítulo cuarto en el que se realiza un estudio especial de las reacciones y actitudes del Gobierno, los sindicatos obreros y los empresarios ante la aplicación de la política de formación definida en la ley de formación profesional continua, que tenía su antecedente en el Acuerdo firmado sobre el tema entre sindicatos y empresarios en cumplimiento de los "Acuerdos de Grenelle" después de los Sucesos.

En el capítulo quinto, por fin, se tratará de analizar los efectos de los propios Sucesos y de sus influjos inmediatos en el campo de los comportamientos sociales y las posibles consecuencias de los cambios detectados en el sistema de relaciones sociales en Francia.

CAPITULO PRIMERO

LA POLITICA SOCIAL DEL GOBIERNO

No tuvo la crisis de Mayo las consecuencias políticas inmediatas que se hubieran podido producir, si los sindicatos obreros y los partidos de izquierda se hubieran hecho con el poder -ya vimos que ni siquiera lo intentaron- en los momentos de "vacance de pouvoir" o, en otro orden, las que, también a corto plazo, hubiera producido una victoria de los partidos de izquierda en las elecciones legislativas de junio de 1968 o en las presidenciales de 1969. La composición de la Asamblea Nacional después de las primeras muestra, por el contrario, un avance considerable del partido gaullista UDR y un descenso proporcional de los partidos socialista y comunista (435).

Esta situación va a permitir al General De

(435) Cfr, en la Introducción, la Cronología general de los Sucesos de Mayo-Junio de 1968, pp. 36-44.

Gaule seguir en el poder después de los Sucesos, aunque el impacto de éstos produjese su retirada definitiva de la vida política francesa sólo diez meses después a causa del resultado negativo del Referéndum sobre la regionalización y la reforma del Senado (436). En este interregno -junio de 1968 a febrero de 1969- se trata tan sólo de restablecer, con De Gaulle aún en la Presidencia, el orden económico y social seriamente perturbado por la crisis.

En el campo económico no se logra evitar -a pesar de la reactivación de la economía francesa estimulada por el aumento de la demanda interior- el fenómeno de una creciente inflación y la especulación sobre el franco. En el campo social se llevan a la práctica algunos de los compromisos contraídos en las "Negociaciones de Grenelle": Ley sobre la sección sindical en la empresa y Acuerdo Interprofesional sobre empleo firmado en febrero de 1969 después de las conversaciones entre obreros, sindicatos y empresarios y se aprueba en el Parlamento la Ley de Ordenación en la Enseñanza Superior propuesta por Edgar Faure. Todo ello constituye, sin embargo, un período de transición, ya que el momento en el que se habrían de producir los influjos y las consecuencias de la crisis no comienza hasta después de la retirada del General De Gaulle. El día 15 de junio de 1969 se celebran las elecciones para

(436) El General pareció darse cuenta de lo precario de su triunfo en las elecciones legislativas de 1968. M. ABELIN, La victoire de la Gauche est-elle inéluctable? (Paris 1975) 16, escribe que el General confesó a M^{me}. Pompidou: "Parece que es su marido el que ha ganado las elecciones".

la Presidencia de la República en las que obtiene la victoria Georges Pompidou, protagonista importante como Primer ministro durante los Sucesos de Mayo, y en situación de expectativa, fuera del Gobierno, en los meses siguientes a la crisis.

La llegada a la Presidencia del antiguo Primer ministro gaullista planteaba, en relación con el influjo de los Sucesos, una situación en cierto modo contradictoria.

Se puede aventurar que fue precisamente el temor al desorden y a la revolución lo que llevó a una gran mayoría del electorado francés a dar su voto al partido del orden, conservador en esencia, el cual, paradójicamente, había sido el objeto principal de crítica durante la crisis de Mayo. Sin embargo, los resultados electorales, sobre los que parece influyó, decisivamente, el miedo (437) no podían ser interpretados como un abandono de los deseos renovadores que se habían expresado durante la crisis y que eran admitidos, como veremos enseguida, por los propios miembros de la mayoría gobernante.

En resumen, los ajustes que pudieran parecer necesarios como consecuencia de la crisis de Mayo, tenían que producirse dentro de un régimen político que, en parte a causa de la propia crisis, mantenía la continuidad con el Gobierno anterior y representaba fundamentalmente a las fuerzas conservadoras. No se habría producido -ni se llegaría tampoco a producir en las elecciones legislativas del 73- el movimiento compensador de la vida política francesa que

(437) La mayoría obtenida por la UDR fue calificada como "majorité de la peur".

hiciera posible una alternativa pacífica de poder, con la que se pudiesen realizar determinadas transformaciones económicas y sociales sin necesidad de cambios revolucionarios.

Ya he dicho que, incluso para los políticos de la mayoría gobernante, los Sucesos tenían mayor alcance que el de un mero episodio estudiantil o social, archivable una vez superado. La explicación del complot, la más tentadora, se utilizó tan sólo en los primeros momentos y estaba motivada por razones de urgencia y oportunidad política. Aunque será en la Tercera Parte donde me ocuparé del estudio general de las interpretaciones, me ha parecido oportuno iniciar este capítulo con una referencia a la visión que tuvo de la crisis uno de sus principales actores: G. Pompidou.

Las reflexiones de Pompidou sobre los Sucesos, no ha sido posible conocerlas de forma coherente, hasta la publicación, después de su muerte, de su libro "Le noeud gordien" (438). En el prólogo de esta obra expresa ya Pompidou con toda claridad su opinión sobre la trascendencia de los Sucesos: "Nadie es el mismo antes y después de la prueba. Pero hay más. El aspecto absurdo, a veces infantil, de esta tragedia frustrada, no me ha impedido discernir sus valores profundos; antes al contrario, tuve la intuición inmediata y como deslumbrante de que ya no era imaginable poder gobernar a Francia sin proceder a un cierto examen de conciencia político y replantearse uno mismo con claridad, no un programa

(438) En su libro póstumo Le noeud gordien (Paris 1974), se refiere G. POMPIDOU con frecuencia al tema de los Sucesos de Mayo y especialmente en el capítulo que les dedica expresamente "Reflexions sur les événements de Mai", pp. 21-39.

-todo el mundo tiene programas y ya se sabe lo que de ellos resulta-, sino una concepción y, yo diría, una cierta moral de la acción" (439). De las reflexiones concretas sobre la crisis de Mayo, que, según su propia declaración inicial, se van a limitar a un análisis somero de las causas y a sacar algunas conclusiones (440), me parece interesante destacar dos aspectos. Se refiere el primero de ellos a una cierta contradicción que se puede descubrir, de continuo, en su análisis global de los acontecimientos, entre sus juicios sarcásticos sobre los protagonistas de la crisis y la importancia que, a pesar de todo, parece estar dispuesto a conceder a los hechos ocurridos en Mayo del 68; no es fácil compaginar sus opiniones sobre Nanterre y la sociología (441), sobre el carácter de "nantis et privilegiés" (442) que tenían los revolucionarios de Mayo o sobre la poca seriedad de sus motivaciones (443), con su conclusión de que, a pesar de haber abortado políticamente el movimiento y haber dado lugar a su triunfo electoral sin precedente del régimen de la República, "la acción gubernamental no podía limitar sus objetivos a reparar los consecuencias económicas, monetarias o universitarias de la Crisis de Mayo... todos nos dábamos cuenta que había que sacar lecciones infinitamente más serias de los acontecimientos... se ha producido una

(439) IBIDEM, 16-17.

(440) Cfr IBIDEM, 21.

(441) "Se trata de una ciencia balbuciente en la que muchos especialistas tienen tanta más seguridad cuanto más inciertos son sus conocimientos": IBIDEM, 22.

(442) IBIDEM, 27.

(443) "El pretexto de la falta de salidas profesionales era, a mis ojos, secundario": IBIDEM, 27.

especie de resquebrajamiento interior... ¿Han actuado los Sucesos de Mayo como reveladores de un problema en profundidad?" (444).

En medio de tales contradicciones, Georges Pompidou considera que lo ocurrido en Mayo "sobrepasa en importancia, y con mucho, la agitación de algunos centenares de estudiantes de sociología o de ciertos grupúsculos revolucionarios" (445), inclinándose por aquellas interpretaciones que veían en los Sucesos "una crisis de conciencia y, en definitiva, de civilización". No se encuentran, con todo, en su obra las razones de esta interpretación que se presenta incluso como una interrogante -"¿Se trata del pródromo de una serie de erupciones nuevas? Es esto lo que conviene preguntarse para sacar las consecuencias" (446), ni tampoco un avance de las posibles soluciones políticas y sociales ante tan graves problemas.

El segundo aspecto que me interesa subrayar sobre estas reflexiones de quien, desde la Presidencia de la República iba a tener que encontrar la respuesta adecuada a la crisis, es su consciente subestimación de la importancia, en la crisis, del movimiento obrero y de las huelgas que paralizaron la actividad nacional durante cinco o seis semanas. Considera tales alteraciones como un simple "fenómeno periférico" (447), del que se podía deducir como lección principal

(444) IBIDEM, 35-36.

(445) IBIDEM, 23.

(446) IBIDEM, 36.

(447) Cfr IBIDEM, 36.

"la amenaza que presenta, de forma permanente sobre el país, la potencia revelada del Partido Comunista y de la CGT" (448). Nos encontramos aquí con una interpretación "tradicional" de la crisis social, en la línea de la CGT, que prescindiendo de los posibles aspectos innovadores que se planteaban en el movimiento obrero, consideraba la posibilidad de que se dieran dichos aspectos como un puro juego de intelectuales y religiosos (449). "La clase obrera vota sin duda en su mayoría por los partidos que reclaman sin cesar nuevas ventajas para ellos. Pero, ya desde ahora, ha alcanzado un nivel de vida que ha logrado distender en ella el muelle de la revuelta" (450). Refiriéndose al sarcasmo con el que los obreros recibieron a los estudiantes escribe: "Los obreros se preocupan de mejorar su nivel de vida antes que de filosofar sobre la sociedad de consumo" (451).

Esta es, a grandes rasgos, la interpretación que hace de la crisis Georges Pompidou. De un lado, parece concederle una importancia decisiva; de otro, no parece entender ni las motivaciones ni el lenguaje ni los objetivos de sus protagonistas. Porque, si la crisis social no estuvo a su juicio en el centro del problema, si los revolucionarios universitarios fueron unos desocupados que buscaban únicamente matar su aburrimiento, si intelectuales y religiosos "jugaban"

(448) Cfr IBIDEM, 37.

(449) "Peut-on dès lors conseiller à un certain nombre d'intellectuels ou de religieux de s'abstenir de faire du 'surf'?" : IBIDEM, 39.

(450) IBIDEM, 39.

(451) IBIDEM, 30.

a encontrar interpretaciones profundas donde no las había, si la burguesía de París pecó una vez más de ligereza apoyando en algunos momentos a estudiantes y sindicatos, ¿en dónde encontraba Pompidou las razones que le llevaban a considerar que se había producido una auténtica crisis de civilización?

A) EL GOBIERNO DE J. CHABAN DELMAS

El 22 de junio de 1969, Pompidou presentó su primer Gobierno, del que era Primer ministro J. Chaban Delmas.

Con la elección de Chaban Delmas, Pompidou parecía querer asegurar un triple objetivo: fidelidad al gaullismo (que representaba la Mayoría en la Asamblea), captación de sectores más amplios del pueblo francés y desarrollo de una política social capaz de enfrentarse con los problemas que puso en evidencia Mayo del 68. "El Primer ministro deberá ser elegido entre los hombres que hayan pertenecido a la mayoría que, desde 1968, ha sostenido la acción de la VIª República. Habrá de tener una personalidad liberal, capaz de marcar una voluntad de serenamiento nacional y de apertura" (452).

Chaban Delmas era un gaullista casi sin reproche. Su pasado de la resistencia estaba garantizado por su

(452) Declaraciones de G. POMPIDOU, in: L'Express (9-15 Juin 1969).

título de compañero de la resistencia y sus dos estrellas de General de Brigada. Sus cualidades de fidelidad y de habilidad las había demostrado en sus diez años en la Presidencia de la Asamblea. Era al mismo tiempo un hombre abierto y de tendencia liberal. El 29 de mayo del 68 hizo una declaración sobre el alcance de los Sucesos, declaración alejada de los deseos más o menos revanchistas de otros miembros del UDR: "Es cierto que debe ser reestablecido el orden en el país, tanto por medio de la consulta popular como por la adopción de medidas con la participación de todas las categorías interesadas, para lograr las reformas justamente deseadas, tanto por la Universidad como por el mundo del trabajo, a fin de construir una nueva sociedad más justa, más fraternal y susceptible de proporcionar a la juventud los medios que le permitan realizar plenamente sus posibilidades" (453).

A estas ideas de Chaban añadía Pompidou la de la necesidad de la transformación de las relaciones sociales en Francia: "Mi idea clave es la de la transformación de las relaciones sociales en Francia. No es razonable que en 1969 las relaciones entre empresarios y obreros sean eternamente relaciones de combate. Es preciso establecer costumbres nuevas, fundadas en la idea y el respeto de los contratos. Hay que hacer comprender al empresariado que los sindicatos son sus interlocutores naturales y que tiene que tener en cuenta sus opiniones antes de actuar" (454).

(453) Declaraciones de J. CHABAN DELMAS, in: Sud-Ouest (30 Mai 1968).

(454) Declaraciones de G. POMPIDOU, in: L'Express (9-15 Juin 1969).

La acción gubernamental que iba a emprender el gobierno de Chaban Delmas no podía limitarse, como decía más arriba, a reparar los desperfectos de Mayo (455). La sociedad francesa que había sufrido una conmoción de grandes proporciones, necesitaba reformas importantes, que el hecho mismo de la crisis producida podía justificar incluso frente a los sectores más conservadores. Por todo ello, el gobierno de Chaban Delmas que tenía que apoyarse fundamentalmente en los sectores que constituían su Mayoría parlamentaria, se iba a ver obligado a buscar, fuera de dichos sectores, los hombres capaces de encontrar las formas nuevas, en muchos aspectos revolucionarias, que precisaba la política francesa.

Es sintomático que ya desde los primeros momentos Chaban Delmas intentase formar su equipo, no de gobierno sino de trabajo, con hombres que, sin pertenecer a los partidos de izquierda, mantenían una ideología muy cercana a ellos, elaborada en los Clubs reformadores que proliferaron en la década de los 60 y el más conocido de los cuales era el club "Jean Moulin" (456). En la línea de la tecnoestructura, en

(455) Cfr G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 35-36.

(456) Al fenómeno de la proliferación de los Clubs en los años 60 se dedica uno de los apartados del reciente libro de J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 61-81, bajo el título L'aventure des Clubs. Se trata, a juicio de Delors, de "un fenómeno antiguo en Francia, aunque sean considerados generalmente como la copia de una fórmula anglosajona": IBIDEM, 62. Al lado del Club "Jean Moulin", el más célebre, se encontraban "Jeune République" y "Citoyens 60", creado por Delors alrededor de tres tareas principales:

1. La escuela del ciudadano, es decir, un trabajo

el sentido empleado por Galbraith en el Nuevo Estado Industrial (457), no se pone en entredicho, en la ideología de dichos Clubs, ni la economía de mercado ni el beneficio, pero se prefiere el lenguaje de la racionalidad, de la eficacia y de la programación. En Francia, a los que pertenecían a dichos grupos se les llamaba los nuevos "Sansimonianos", en cuanto consideraban que la lógica de las sociedades industriales era contraria a los privilegios, a las protecciones y a las castas. Contrarios a la burguesía tradicional francesa y a los empresarios de "derecho divino", si se opusieron al gaullismo, fue por su carácter nacionalista y centralizador, pero no por sus postulados sociales.

El Club "Jean Moulin" había publicado un trabajo sobre los Sucesos de Mayo (458), en el que se apuntaban algunas soluciones para que "el movimiento se concretase en algunas transformaciones esenciales" (459). El punto de partida del documento era el simple enunciado de un hecho: el movimiento

-
- ./.
2. El laboratorio del ciudadano para la realización de acciones al servicio del desarrollo urbano, de la cultura popular, etc.
 3. Una reflexión política para tratar de dibujar un porvenir posible: cfr IBIDEM, 66.

(457) Cfr J. K. GALBRAITH, El nuevo estado industrial (Barcelona 1967).

(458) Cfr CLUB JEAN MOULIN, Que faire de la révolution de mai? Six priorités (Paris 1968).

(459) IBIDEM, 12.

social comenzó en una empresa pública "comprobación importante y que nos aleja de consignas envejecidas" (460) y la deducción de una consecuencia: no podía solucionarse el problema por un simple cambio en el régimen de propiedad. La experiencia de Francia y de los países del Este, se dice, muestra que el trabajador se puede sentir tan dependiente, tan incierto de su porvenir y tan alienado en una empresa colectivizada o nacionalizada como en una empresa privada. Ante lo que nos encontramos en Mayo, a juicio del Club "Jean Moulin", es ante una reivindicación de dignidad que puede ser orientada en una contribución de eficacia. En el análisis previo sobre las posibles causas del movimiento de Mayo se destaca el hecho de que en muchas empresas existiese una estructura dictatorial: "La empresa tipo en Francia presenta una estructura que no se encuentra en otros países: una especie de dictadura centralizada en la que un Presidente Director General no solamente dirige el negocio, sino también los organismos encargados de controlarlo (Consejo de Administración e incluso la Junta General de Accionistas). Es la expresión más sistemática de la centralización de decisiones y del rechazo de la delegación y la participación" (461). Luchar contra la alienación del hombre de nuestro tiempo es rechazar el estilo burocrático de la administración, organizar la descentralización, transformar la Universidad, cambiar la estructura de la empresa, liberar la información.

La contradicción entre unos métodos de gestión

(460) IBIDEM, 33.

(461) IBIDEM, 39.

cada vez más rigurosos y una participación creciente del personal es sólo aparente: son los métodos abusivamente centralizadores de la Dirección los que más se oponen a la eficacia de la gestión: "Cuanto más asociado se sienta el trabajador a la Empresa más eficaz será su cooperación" (462).

Uno de los más importantes colaboradores de Chaban Delmas y el inspirador de su política social, Jacques Delors, pertenece precisamente a esta cantera, de la que surgirán también otros miembros de su equipo de pensadores. Así ocurre con Simon Nora, hombre considerado de izquierdas, de carrera brillante en la Inspección de Finanzas y en la Comunidad Económica Europea, animador del Club "Jean Moulin", quien pasó a ser el consejero económico del Primer Ministro.

El origen de Jacques Delors se encuentra en el sindicalismo, habiendo empezado su carrera en la CFTC. En 1959 fue designado delegado de la CFTC en el Consejo Económico como miembro de Sección del Plan y de las Inversiones. Favorablemente impresionado por el informe propuesto por Delors sobre el IV Plan, Pierre Masse (463) le nombró Consejero Social, pasando en 1962 a ser Jefe del Servicio Social del Plan. A partir de 1966 participó en las tareas de reforma de la Formación Profesional, siendo nombrado en 1969 Secretario

(462) IBIDEM, 34.

(463) Pierre Masse fue Comisario del Plan y principal ideólogo de la Planificación. Es autor de varios libros, como Le Plan ou l'antihasard (Paris 1965); Los dividendos del progreso (Barcelona 1968) y el más reciente La crise du développement (Paris 1973).

General del Comité Interministerial de la Formación Profesional. Creó los grupos de prospectiva de la planificación a largo plazo y comenzó, en la Escuela Nacional de Administración, las investigaciones sobre la cuantificación de las necesidades sociales.

Su itinerario político fue el de muchos de los cristianos de izquierdas de su generación, que no encontraban en su madurez el cuadro político adaptado a sus convicciones y que están fuertemente marcados por la concepción del hombre y de la sociedad elaborada por Emmanuel Mounier y su teoría del personalismo. A la pregunta:

"La lectura de Mounier, en esta época, ¿pudo tener en un hombre como Vd. una influencia en lo que se refiere a una solución posible, a una sociedad posible?", responde Delors:

"Se trataba menos de ir en pos de una solución que de la búsqueda de un acercamiento global entre el hombre y la sociedad. La de Mounier me concernía y me iluminaba, aunque esta referencia pueda parecerle a Vd. pretenciosa. Efectivamente, yo no sigo ninguna filosofía, sino que traduzco mis reacciones en términos demasiado sumarios. Pero, por ejemplo, había para mí una relación entre la 'contestación' de Mounier y los recuerdos impresionistas que yo conservaba de mi adolescencia: la imagen de una sociedad decadente" (464).

Después de su experiencia de colaboración

(464) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 33.

con Chaban Delmas, al cesar éste como Primer ministro, se retiró Delors de la política, hasta incorporarse en octubre de 1974 al partido socialista.

B) LA POLITICA SOCIAL EN JACQUES DELORS (465)

El momento en el que Jacques Delors entra a

(465) Para el estudio de las ideas sociales de Jacques Delors me he basado en los siguientes documentos: L'adaptation des prestations sociales aux mutations de la société, Conferencia pronunciada en el Coloquio sobre la Seguridad Social organizado por la Fundación de Investigación Social (Paris 1967), L'intégration des aspects sociaux dans le développement économique (Conferencia pronunciada el 16 de enero de 1967 en la Escuela Nacional de Administración Pública); La Planification française et la prospective sociale, Conferencia pronunciada en febrero de 1968 en la Asociación "Futuribili" de Milán (Paris 1968); Pour nationaliser l'Etat (Seuil - Paris 1968); Risques et chances de la liberté dans les sociétés industrielles, in: Citoyens 60 (Septembre-Octobre 1968); La politique sociale est devenue condition autant qu'effet du développement économique, in: Le Figaro (5 Janvier 1969); La nouvelle Société, in: Preuves (1970) 95-108; La Société française et le changement, in: Expansion Régionale (Mars 1970) 39-44; La transformation du mode de vie. Préface de Jacques Delors (Paris 1970); Les indicateurs sociaux (Paris 1971); Faire de l'entreprise un laboratoire d'expérimentation (Conferencia pronunciada en junio de 1972 en el Congreso CJD, en Biarritz); Les relations professionnelles en France (Conferencia pronunciada en el Instituto de Estudios Políticos el 19 de enero de 1973); Changer le travail pour changer la vie. Le diagnostic de Jacques Delors,

colaborar con el gobierno de Chaban Delmas parece propicio para intentar acometer los cambios que, a su juicio, precisaba la sociedad francesa, profundamente conmovida por los Sucesos de Mayo: "Tenía para mí que la sociedad francesa se encontraba en un estado de espera febril y de un cierto desequilibrio, que se trataba de un período oportuno para tratar de que pasaran dos o tres reformas que tendrían como finalidad mejorar el funcionamiento de la sociedad. Y si los Sucesos no hubieran tenido lugar, ni siquiera yo mismo habría probado mi "chance", puesto que nada era posible contando con aquella Mayoría" (466). Esta es la primera razón explicativa de su aceptación para colaborar con el régimen gaullista. Las otras dos (467) hacen referencia a su problema personal de pasar a la acción después de pasar bastantes años teorizando sobre lo que era preciso hacer (468) y su confianza en la buena

./. in: Réalités 326 (1973); Je parle en Militant, in: Le Nouvel Observateur 522 (11-17 Septembre 1974). En fecha reciente, mayo de 1975, ha aparecido dentro de la colección que la editorial Stock dedica a "Les Grands Leaders", colección dirigida por Claude Glayman, un libro de conversaciones de Jacques Delors con Claude Glayman, titulado precisamente Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975), del que hemos recogido algunas aportaciones para completar este capítulo.

(466) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 99.

(467) Las tres razones por las que dijo "sí" a la colaboración con Chaban Delmas en 1969 aparecen en una entrevista publicada en Le Nouvel Observateur 522 (11-17 Septembre 1974) 42, con el título Je parle en Militant, después de su entrada en el partido socialista.

(468) En el apartado dedicado por J. DELORS, o.c., 97 a su experiencia con el gobierno de Chaban lleva expresamente el título de Quatre pas en dehors de nuages.

disposición de Chaban y en su "orientación a la izquierda sobre los problemas económicos y sociales". En este sentido, Jacques Delors presentó un informe al Primer Ministro exponiendo las condiciones para su entrada en el Gabinete del Gobierno, informe que fue aceptado por Chaban Delmas (469).

Al estudio de las ideas sociales de Jacques Delors voy a dedicar una atención especial, que considero justificada por el hecho de que Delors inspirara de forma importante y muy significativa la Política Social del Primer ministro y también por la indudable importancia -tanto por lo que pudo como por lo que no pudo hacer- de su experiencia reformista en el régimen de la Vª República. De otra parte, su aventura personal de colaboración posibilista en un contexto político bastante alejado de las propias ideas sociales y políticas presenta algunos aspectos no exentos de interés y de cierto valor ejemplar.

1. El desarrollo social como condición del desarrollo económico

La noción de que la política social es al mismo tiempo condición y efecto del desarrollo económico es clave para entender la filosofía social de Jacques Delors.

Cuatro factores fundamentales han determinado,

(469) Cfr Anexo nº 9, pp. 771-781.

a su juicio, la evolución que ha conducido a esta situación: dos referidos a los planteamientos económicos y sociológicos y los otros dos relacionados con las nuevas circunstancias creadas por la evolución económica y social.

En el campo de la economía -primer factor- se encuentran las investigaciones realizadas para elaborar criterios de elección y análisis de rentabilidad que en muchos casos se han considerado aplicables al campo social. Recordemos en este sentido la distinción de Zwiedineck (470), quien después de señalar que bajo el nombre de Política Social se encuentran "no sólo medidas económicas, sino también culturales" (471), establece la diferencia -al examinar las relaciones de la Política Social con la economía- entre el fin y los medios, ya que aquel es lo que tipifica a la Política Social, en tanto que los medios habrán de ser en muchas ocasiones de naturaleza económica, puesto que, en principio, las medidas de Política Social, lo mismo que las de cualquier otra política, "cuestan" sin que, por tanto, la circunstancia de necesitar medios económicos sea suficiente para caracterizar como económica a cualquier política que los necesite. A juicio de Delors, la

(470) Cfr O. ZWIEDINECK, Zum Schicksal der Sozialpolitik in Deutschland, in: Schollers Jahrbuch 47, Häfte 1-2 (1924) 77-142, citado por F. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Concepto, método, fuentes y programa de política social Memoria de Cátedra (Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas. Seminario de Política Social) 150 y nota 95.

(471) Cfr O. ZWIEDINECK, Sozialpolitik (Leipzig 1911), citado por F. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, o.c., 152 y nota 96.

ignorancia de los especialistas de cuestiones sociales sobre las incidencias económicas y financieras de las medidas que proponen ha cercado a lo "social" en un campo demasiado estrecho. Esta idea lleva a Delors a profundizar en el estudio de los indicadores sociales como "instrumentos de medida de la situación de nuestra sociedad que permiten la toma de decisiones sobre las grandes opciones de nuestro desarrollo" (472). Al entrar en el estudio del Plan, nos pararemos en el alcance, objetivos y limitaciones que Delors atribuye al uso de los indicadores sociales.

En el campo de la sociología -segundo factor- son numerosos los estudios sobre comportamiento de grupos, obstáculos al cambio y rigideces de todo orden que se oponen al progreso y al crecimiento. Al tratar en concreto de la situación francesa, veremos cómo Delors plantea la necesidad del cambio en los comportamientos como premisa del desarrollo económico y social.

La evolución económica y social -entramos así en los dos últimos factores de los cuatro a los que se refería Delors-, produce, de una parte, problemas nuevos relacionados con la sociedad del bienestar -por ejemplo, tensiones entre la satisfacción de necesidades privadas y de necesidades colectivas- y, de otra, lleva al convencimiento de la necesidad

(472) J. DELORS, Les indicateurs sociaux (Paris 1971) 7. En relación con este tema puede verse la obra en colaboración Los "ratios" sociales. Instrumentos para la medida del clima social de la empresa (Madrid 1971), traducida del original francés por A. SAENZ DE MIERA.

de poner a punto una Política Social coherente, integrada en unas perspectivas a medio y a largo plazo que eviten en lo posible los riesgos que se puedan derivar de la toma de decisiones no coordinadas. Se apunta aquí la misión que Delors atribuirá al Plan como coordinador e integrador de los diversos objetivos económicos y sociales.

La Política Social, por estas y otras causas de menor entidad, se ha convertido para Delors en condición, al tiempo que efecto, del desarrollo económico con las consecuencias de índole práctica que esto lleva consigo y que vamos a examinar.

En el desarrollo histórico de la Política Social se ha mantenido -con diversas apreciaciones que examinaremos inmediatamente- la autonomía de los problemas sociales frente a los problemas económicos. La tensión entre ambos se consideraba saludable para evitar el peligro -siempre actual- de una dominación de lo económico sobre lo social; sin embargo considera Delors que las "corrientes de pensamiento actual, en cuanto han puesto en evidencia los efectos que sobre la propia producción tenían a posteriori los actos de reparto, nos llevan a considerar que los cambios fundamentales de la estructura social son, a la vez, condiciones previas y consecuencia de los cambios económicos importantes" (473). Un precedente de esta hipótesis puede encontrarse en las teorías de Herkner y Nell-Breunning.

(473) Cfr J. DELORS, La politique sociale est devenue condition autant qu'effet du développement économique, in: Le Figaro (5 Janvier 1969).

Fue Herkner (474) el primero en avanzar la teoría -en su revisión de los conceptos hasta entonces vigentes- de que una buena economía es la mejor Política Social. Sin embargo, el planteamiento de Herkner era negativo, en cuanto suponía volver prácticamente a una situación que la Política Social había intentado atenuar en su primera etapa histórica en la que, como moralizadora de la economía, pretendía someter a su arbitrio a las leyes económicas, a fin de evitar o atenuar los efectos dañosos que, dejadas a su natural discurrir, podían dichas leyes económicas, producir. Lo que Herkner defendía era la ética de la productividad "poniendo en movimiento una auténtica crisis de la Política Social hasta entonces tradicional en Alemania, esto es, la Política Social defensora de la clase obrera" (475). Nell Breunning (476), aun admitiendo que el slogan de que una buena economía es la mejor Política Social suponía un cierto progreso -de acuerdo con su teoría de que una buena política económica puede prestar a la Política Social unos servicios extraordinariamente valiosos- se esfuerza en buscar el entendimiento correcto de lo que sea política económica, ya que -y ése era el peligro de la tesis de Herkner- una acepción subjetivista del término podía dar lugar a que se entendiase por "buena", la política económica favorable al empresario, dando por supuesto que tal política fuese también, sin más, la más favorable a los trabajadores.

(474) Cfr HERKNER, Unbestrittene und bestrittene Sozialpolitik, in: Schmollers Jahrbuch 48 (1924), citado por F. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, o.c., 147 y nota 94.

(475) IBIDEM, 148.

(476) Cfr O. NELL-BREUNNING, Wirtschaft und Gesellschaft (Freiburg 1956), citado por F. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, o.c., 176 y nota 106.

Volvemos tras este inciso a la tesis de Jacques Delors: al quedar eliminada la contradicción entre los fines sociales y los fines económicos, el propio desarrollo actuará como integrador de los fines sociales convertidos en presupuesto de la consecución de los objetivos generales del desarrollo, que serán así económicos y sociales. Se podría pensar que, en estas condiciones, el puro mecanismo del desarrollo -aun siendo ya un mecanismo- llegaría a producir el equilibrio deseado entre lo económico y lo social sin tener que acudir a la acción reguladora del Estado o de otros cuerpos sociales.

Llevada esta teoría hasta sus últimos extremos, quedaría en entredicho la misma necesidad de la Política Social, cuya existencia, desaparecida la autonomía de los problemas sociales, aparecería vacía de contenido y de finalidad.

Sin embargo, de hecho, el propio Delors señalaba que la tensión entre los objetivos económicos y los objetivos sociales no podría ser eliminada totalmente, y en algunas de las experiencias prácticas que "fuera de las nubes" (477) realizó durante su colaboración con Chaban Delmas y con las que intentaba demostrar la complementariedad entre objetivos económicos y objetivos sociales, pudo comprobar la existencia de algunos problemas que venían a ensombrecer un panorama en exceso optimista. A los problemas subyacentes que "ensombrecen" la posibilidad de compatibilizar objetivos económicos y sociales, se

(477) Vuelvo a repetir la referencia al capítulo dedicado por J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 97ss. a su experiencia con el gobierno de Chaban Delmas: Quatre pas en dehors de nuages.

refiere J. Fournier en su trabajo sobre los grandes problemas sociales contemporáneos (478). Más adelante veremos cómo los objetivos políticos y, como un reflejo de aquéllos, los económicos -o quizás a la inversa- primaron en aquellos momentos sobre los sociales, creando serias dificultades para la consecución plena de éstos últimos en el período en que Chaban Delmas intentó su experiencia reformista bajo la Mayoría conservadora del Parlamento. Los problemas sociales, a pesar de que efectivamente condicionaban en gran medida las posibilidades de lograr el desarrollo económico, habían de seguir encontrando obstáculos para su solución, que ni Delors ni el Primer Ministro podían superar en las circunstancias político-sociales en las que forzosamente se tenían que mover.

2. El crecimiento económico y el cambio de los comportamientos

La necesidad imperiosa de "modernización" constituye para Delors el punto de partida de una Política Social eficaz en el caso de Francia. Modernización significa antes que nada para Delors la necesidad de crecimiento económico: entre la tentación de refugiarse en lo "cuantitativo" o lo "cualitativo" considera a esta última como la más grave, en cuanto la economía es todavía la ciencia de la escasez y la necesidad, y "hacer crecer el pastel constituye un

(478) Cfr J. FOURNIER, Les grands problèmes sociaux contemporains. Fascicule II (Paris 1972-1973).

imperativo para todos lo que quieran utilizar los puntos del crecimiento en favor del desarrollo humano" (479). Pero la modernización o el cambio en la Francia actual supone mucho más que el crecimiento económico; se trata de lograr el cambio en los comportamientos.

El problema queda planteado en estos términos: los franceses quieren las ventajas de la sociedad de consumo, pero no las exigencias que ésta comporta: "Es un escándalo intelectual querer algo y rechazar las exigencias que lo hacen posible" (480). Se trata, en realidad, de descubrir si los franceses serán capaces, con sus cualidades y defectos, de asumir la sociedad industrial, sociedad de mecanismos frágiles, que tolera poco la dramatización y que busca en todo momento la adaptación y el compromiso. ¿Sabrán conciliar los franceses tales exigencias con su gusto por las teorías, su propensión a la dramatización, su extraordinaria agudeza para convertir en ideas generales los hechos más insignificantes? El Profesor Rodríguez ha introducido entre nosotros la distinción entre Política Social latina y Política Social anglosajona, caracterizándo la primera de ellas por intentar definir los grandes principios sociales, de forma que pareciendo "hacer caso omiso de la realidad existente y partiendo de principios ideales elevados e indiscutibles, trata de llegar a la realidad mediante determinaciones sucesivas de aquellos

(479) J. DELORS, La Planification française et la prospective sociale (Paris 1968).

(480) IDEM, La Société française et le changement, in: Expansion Régionale (Mars 1970) 40.

principios" (481), mientras que la segunda se interesa especialmente por lograr soluciones a los problemas concretos, "de tal manera que, después de conocidos éstos (los problemas) con el mayor detalle posible... trata de indagar cuál es el mejor remedio para el caso" (482). A medida que el desarrollo industrial avanza -y, en general, avanza en una línea anglo sajona-, las contradicciones en el plano de la realidad social, apuntadas por Delors, se hacen más peligrosas.

Para realizar la síntesis que el país necesita a fin de lograr una Política Social y económica coherentes, es preciso llegar, a juicio de Delors, a un punto crítico de modernización, porque al alcanzarlo se descubrirá que "en una sociedad dinámica con mecanismos flexibles de adaptación, la vida política y la vida social encontrarán todo su vigor; las ideologías que hoy parecen viejas y desfasadas encontrarán una nueva juventud, los grandes debates entre la derecha y la izquierda, el socialismo humanista y el neoliberalismo tendrán, por fin, sentido porque se proyectará sobre el porvenir y no sobre un pasado sin salida" (483).

Siguiendo la línea de pensamiento de Delors, se

(481) RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, F., Concepto, método, fuente y programa de política social. Memoria de Cátedra (Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas, Seminario de Política Social) 448 y su nota 339 al pie de página.

(482) IBIDEM, 443-444.

(483) J. DELORS, La nouvelle Société, in: Preuves (1970) 96.

podría adelantar el siguiente esquema: no hay contradicciones, en principio, entre el desarrollo económico y el desarrollo social; pero para entender y hacer posible esta integración es preciso alcanzar un cierto nivel de modernización en el terreno de la mentalidad y de los comportamientos. El problema en este punto se centra en hallar la fórmula que permita llegar a esa modernización, es decir, cambiar los comportamientos.

3. La primacía de la acción concreta sobre las ideologías

La sociedad francesa, en cuanto no está a la altura de sus aspiraciones, es una sociedad bloqueada (484). Al tratar de reformar un sector concreto, se desata un debate falso animado por controversias ideológicas. "Los Sucesos que se desarrollaron en Francia en 1968, aun teniendo en su origen algunas causas tradicionales, han revelado a la vez los bloqueos desoladores de nuestra sociedad y las primeras

(484) El término sociedad bloqueada fue acuñado por el sociólogo M. CROZIER, La Sociéte bloquée (Paris 1970): "Si se quiere hacer mover esta sociedad bloqueada en la que se ha convertido la sociedad francesa, es absolutamente necesario sacudir los yerros que hacen caer sobre ella la pasión de mando, de control y de lógica simplista que anima a los empresarios, los técnicos y los diversos mandarines que nos gobiernan, todos demasiado brillantes, demasiado competentes y demasiado superados por las exigencias del desarrollo económico y social". Chaban Delmas utilizaría frecuentemente en sus discursos sobre la "nueva sociedad" la misma expresión.

manifestaciones de una crisis de civilización con una indudable virtualidad potencial" (485).

El único camino para romper el bloqueo de la sociedad francesa es acometer el cambio, empezando por cuestiones concretas y sin poner en discusión los valores ni las filosofías políticas. Con ocasión de acciones precisas y proposiciones concretas, cada uno debe salir de su línea "marginot" ideológica y tomar posición sobre datos objetivos nuevos. En todas estas acciones la experimentación será la regla, buscando siempre el diálogo y las soluciones contractuales. El método pragmático requiere una cierta humildad, por lo que habrá que aceptar éxitos y fracasos, avances y retrocesos. Más adelante estudiaremos la política de Formación Permanente que, a juicio de Delors, podía ilustrar bien este principio: se trataba de un terreno neutral en el que los intereses de los empleados y de la empresa no eran, en principio, contradictorios; de un tema concreto sobre el que se podía discutir sobre bases objetivas, dejando a un lado las ideologías patronales o sindicales.

4. La empresa y las relaciones profesionales

La empresa es el reflejo, el microcosmos de las tensiones y de las tradiciones de la sociedad francesa.

(485) J. DELORS, La nouvelle Société, in: Preuves (1970) 96.

"En las empresas se puede observar la separación de los grupos sociales y el predominio de las castas, un sistema demasiado centralizado que no permite valorar todas las posibilidades de innovación, unas relaciones jerárquicas fundadas en un modelo de autoridad, que cada vez se soporta menos" (486). No es de extrañar que Delors considere a la empresa, en su forma actual de autoritarismo y rigidez como uno de los obstáculos en el camino de la modernización, al tiempo que sugiere se haga de la empresa un laboratorio de experimentación ya que es en el trabajo profesional en donde se encuentra uno de los problemas claves del cambio de vida.

Uno de los debates característicos del predominio de las ideologías sobre los datos reales lo encuentra Delors en el debate que enfrenta las distintas apreciaciones sobre el tema del beneficio. El conflicto sobre si el beneficio es moral o antimoral es, a su juicio, un magnífico ejemplo de confusión entre el fondo y la forma. El problema de la sociedad postindustrial sería el de saber si un hombre, al que se le confieren medios financieros para realizar una tarea en provecho de la comunidad, es o no es eficaz: "Hoy no se puede responder a las aspiraciones de los franceses en materia de progreso cualitativo o cuantitativo rechazando la eficacia" (487). La ampliación de los objetivos de la empresa en el ámbito social no elimina los objetivos tradicionales: calidad, precio, rentabilidad, sino que los integra obligatoriamente.

(486) IDEM, Faire de l'entreprise un laboratoire d'expérimentation, in: Dirigeant 34 (1972) 29.

(487) IDEM, La Société française et le changement, in: Expansion Régionale (Mars 1970) 41.

Sin embargo, y partiendo de su eficacia, las empresas deben entrar en el movimiento general que conduce inevitablemente a un cierto cambio del modelo de crecimiento. Se trata de encontrar un tipo de desarrollo menos orientado que antes sobre los bienes de consumo y más preocupado por la justificación de otras necesidades -servicios colectivos, calidad del medio de trabajo-, por lograr unas relaciones sociales más satisfactorias y unas posibilidades crecientes de tiempo libre.

El papel de la empresa en la vida de una nación constituirá uno de los temas centrales de investigación de la Nueva Sociedad de Chaban Delmas. La empresa no es tan sólo un agente económico cuyo funcionamiento debe quedar garantizado en la economía de mercado; la empresa es una institución y debe ser reconocida como tal en cuanto se encuentra en medio de una red de solidaridad: de hechos económicos y de solidaridad sociopolítica: "Nos guste o no nos guste, estamos en un sistema de economía mixta en el que habrá que repensar las responsabilidades del Estado y de las empresas" (488).

El tema de las nacionalizaciones constituye, a juicio de Delors, otro ejemplo típico de debate sobre bases falsas. El meollo del problema es que las empresas nacionalizadas garanticen a la vez su eficacia y su vocación de interés general; en este sentido las empresas públicas constituyen otro terreno de experimentación en el camino de concederles una mayor autonomía de gestión y de decisión, a fin de que las negociaciones con las organizaciones sindicales puedan

(488) IDEM, La nouvelle Société, in: Preuves (1970) 100.

desarrollarse en un clima de responsabilidad y crear la posibilidad, por ambas partes, de tomar las decisiones apropiadas. Esta política de descentralización preconizada, desde el punto de vista económico, por Simon Nora será uno de los temas decisivos de la Nueva Sociedad, especialmente en el terreno de la concertación con los Contratos de Progreso.

El terreno de las relaciones socioprofesionales constituye para Delors uno de los puntos en los que el desbloqueo de la sociedad se hace más urgente. En primer lugar para evitar que el Estado continúe siendo "el cerebro oscuro y el recurso inevitable" (489), con la consiguiente propensión a la dramatización, al tener que decidir de todo tipo de materias, incluso de las más insignificantes. En Francia el progreso social ha sido a menudo el producto de decisiones del Estado y, en mucha menor medida, de decisiones paritarias como resultado de la negociación entre patronos y sindicatos. La continuación de esta tendencia conducirá a la generalización del sentimiento de irresponsabilidad, a la agravación de la oposición entre organizaciones empresariales y obreras y a un crecimiento sin freno de los gastos del Estado.

En segundo lugar, por la necesidad de incrementar la participación de los propios interesados en las decisiones sobre aquellas actividades que les afectan directamente. Se trata de obtener la colaboración en aquellos terrenos en los que no juegue la decisión ideológica: "No se trata de pedir a los sindicatos o a los empresarios que renuncien a

(489) IBIDEM, 105.

su razón de vivir: una sociedad socialista para los principales sindicatos, un régimen de libre empresa para los empresarios" (490). Es preciso escapar de otro de los problemas planteado en términos ambiguos: ¿colaboración de clases o lucha de clases? "desde hace cuarenta años todos los expertos de la historia sindical y todos los dirigentes sindicales reconocen que la lucha sindical está jalonada de convenios y que el progreso social se realiza, de forma muy importante, a través de la negociación" (491). Lo que busca Delors en este terreno, es el establecimiento de unas reglas técnicas que marquen el contexto en el que se pueden discutir los problemas, sin caer de forma continua en debates de fondo.

Es preciso señalar -en cuanto al significado que se puede atribuir a esta tendencia hacia el establecimiento de unos mecanismos de concertación en las relaciones profesionales- que la separación de las ideologías del terreno de lucha concreto no comporta, para Delors, la desaparición de tales ideologías, que, en cuanto valores, son intangibles y la sociedad francesa debe esforzarse en mantener: "¿Cómo podremos olvidar que vivimos en una sociedad profundamente marcada por su pasado feudal y sus estructuras jerarquizadas, por sus propias luchas políticas y sociales, por sus divisiones ideológicas y sociológicas? Por ello importa escapar a la tentación de la novedad a cualquier precio. Nuestro destino se enraíza en un pasado rico y tormentoso que lleva en sí las trazas que una cierta moda intelectual, desdeñando nuestra

(490) IBIDEM, 101.

(491) J. DELORS, La Société française et le changement, in: Expansion Régionale (Mars 1970) 42.

historia, quiere también desdeñar" (492).

5. La Planificación

Al presentar la concepción de Delors sobre el desarrollo social como condición y efecto del desarrollo económico, señalaba cómo la evolución de la política social había llevado, a su juicio, a insistir en el estudio de los aspectos económicos y financieros de los problemas sociales y, por otro lado, a integrar la dinámica social en el desarrollo global de la sociedad, a fin de evitar los riesgos de decisiones no coordinadas. Ello comporta, de una parte, trazar una perspectiva general del desarrollo social sobre la que se puedan realizar las diferentes operaciones que en cada momento se puedan presentar a la sociedad y, de otra, estudiar las tensiones que se pueden presentar ante las contradicciones del propio desarrollo. Jacques Delors, que fue durante algunos años Director Social de los Planes de Desarrollo franceses, ve en la planificación la posible integración de estos problemas y la recapitulación de estas cuestiones.

Como preparación del VI Plan francés de Desarrollo se crearon, por iniciativa de Delors, unos grupos de prospectiva social, que tenían como finalidad enriquecer el debate

(492) IDEM, Risques et chances de la liberté dans les sociétés industrielles, in: Citoyens 60 (Septembre-Octobre 1968).

que tendría lugar en el seno de instancias políticas y sociales "sobre las grandes opciones del Plan a plazo medio, de tal forma que incluso se pudiera, llegado el momento, pensar en una discusión específica sobre el porvenir de la sociedad francesa en lo que se refiere a sus modos de vida y a sus relaciones sociales"(493).

Los grupos formados -unos pluridisciplinarios reservados a los especialistas de las diversas ciencias sociales y otros abiertos también a personalidades representativas de los grupos profesionales y de las fuerzas sociales- trataron en la preparación del VI Plan de Desarrollo de los temas siguientes: consumo y modos de vida; movilidad y costos de adaptación; tiempos y espacios de diversión e integración de las personas ancianas en la sociedad. ¿Se podría proponer a los franceses una opción entre diferentes estilos de vida? Esto parece prematuro, considera el propio Delors, teniendo en cuenta los valores dominantes en la sociedad y la inquietud que surge cuando, grupos restringidos, pronto acusados de tecnocratismo, acaparan estos problemas. De todas formas se pretende dar una visión más justa y más rica de los objetivos sociales que puede asignarse nuestra sociedad. Señala Delors cinco posibles objetivos, sobre los que la nación debería pronunciarse (494): aumentos del nivel de vida (495); garantía

(493) Cfr IDEM, La Planification française et la prospective sociale (Paris 1968).

(494) Cfr IDEM, L'intégration des aspects sociaux dans le développement économique

(495) Los componentes del nivel de vida son tres:
- Tiempo libre concedido al individuo.
- Consumo; bien individual, satisfecho bien en el libre

para todos de satisfacción de las necesidades esenciales (496); cobertura de ciertos riesgos profesionales (497); relaciones humanas satisfactorias (498); y progreso de la participación (499).

Con este bagaje de ideas sobre los problemas de la sociedad francesa, Jacques Delors entra a formar parte

-
- ./.
- Satisfacciones diferidas (repartición de los patrimonios, sistemas de Seguridad Social): cfr IBIDEM.
- (496) Una de las medidas políticas fundamentales es la que consiste en determinar qué tipo de bienes van a ser considerados como esenciales y, en la medida en que no todos pueden acceder a ellos, utilizar la política de la gratuidad o la de subsidios o ayudas. Se encuentran entre estas necesidades el mínimo vital, el presupuesto familiar mínimo y, según los países, la educación, la salud, la cultura y la vivienda: cfr IBIDEM.
- (497) No sólo los tradicionales, enfermedad, accidente, muerte, vejez y paro, sino los nuevos riesgos que aporta el desarrollo, como, por ejemplo, el riesgo de inadaptación al progreso de la técnica y de la urbanización o el riesgo de obsolescencia rápida de los conocimientos por la propia evolución técnica: cfr IBIDEM.
- (498) Terreno más impreciso, dentro de lo cualitativo y lo subjetivo. En primer lugar lucha contra todo tipo de segregación; creación de circunstancias favorables al desarrollo de la persona (organización del trabajo, ergonomía, etc.): cfr IBIDEM.
- (499) A nivel del individuo, participación política, participación por medio del voto, participación en las organizaciones políticas y en la vida de la ciudad. Señala Delors a este respecto el debate existente entre los urbanistas sobre si es más conveniente la creación de centros prestigiosos a los que la gente no acudiría, pero en los que, de alguna forma, se reconocerían o la creación de microcentros al alcance real de las personas: cfr IBIDEM.

del equipo del Primer ministro en calidad de inspirador y organizador de la Política Social. En los enunciados teóricos de Chaban Delmas encontraremos con frecuencia términos parecidos o similares a los utilizados por Delors, cuyo discurso, "al no poder ser entendido ni por la derecha ni por la izquierda" (500), estaba en la línea pretendidamente integradora de la experiencia reformista post-gaullista que intentan acometer el Presidente Pompidou y su Primer ministro. Para Delors, como antes señalaba, la coyuntura parecía favorable para intentar poner en práctica sus ideas sobre las reformas que la sociedad francesa necesitaba: "Una sociedad removida por los Sucesos de Mayo del 68 y un Gobierno y unos empresarios con un fuerte temor de ver reproducirse periódicamente explosiones semejantes daban pie a proponer soluciones y a intentar reforzar el sindicalismo" (501) en un intento que pretendía ser técnico y no político: "No era cuestión para mí de entrar en política y aliarme con la Mayoría; con ello hubiera desmentido veinticinco años de vida de militante" -sin embargo, continúa- "creo que subestimé los obstáculos que había de encontrar" (502).

(500) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 101.

(501) IBIDEM, 102-103.

(502) IBIDEM, 103.

C) ASPECTOS SOCIALES DE LA "NUEVA SOCIEDAD"

Los planteamientos sociales del gobierno de Chaban Delmas aparecen por primera vez en la declaración que el Primer ministro realizó ante el Parlamento el 19 de septiembre de 1969, y que constituyó un análisis profundo de los defectos de la sociedad francesa y un proyecto político que, bajo el nombre de la "Nueva Sociedad", apuntaba los medios necesarios para remediarlos. La filosofía social de Jacques Delors se deja traslucir, como decía antes, en gran parte de sus enunciados. Esquemáticamente, la declaración contenía los siguientes puntos:

- La sociedad bloqueada

Punto de partida: los franceses viven en una "sociedad bloqueada" (503) en la que se pueden distinguir tres elementos esenciales, ligados unos a otros de manera estrecha: fragilidad de la economía; funcionamiento, a menudo defectuoso, del Estado y arcaísmo y conservadurismo de las estructuras sociales:

Causa importante y fundamental de la fragilidad de la economía es la propia fragilidad de la industria, cuya debilidad condiciona todo el desarrollo económico. Tal situación no debe interpretarse como un síntoma de la inadaptación

(503) Ya me he referido al significado del término sociedad bloqueada, que fue acuñado por el sociólogo Michel Crozier: cfr las pp. precedentes 335-336.

de los franceses al desarrollo industrial, sino como un lastre del pasado que es preciso superar creando una base industrial, con la que se puede hacer frente a los deseos de consumo de una sociedad muy desarrollada.

Segundo elemento: el estado se ha convertido al mismo tiempo en tentacular -con una extensión indefinida de sus responsabilidades- e ineficaz, en cuanto que las colectividades locales se ahogan bajo el peso de su tutela, las empresas públicas han perdido la autonomía de sus decisiones y las privadas se quejan de una reglamentación excesiva. Tercer elemento: Francia sigue siendo un país de castas con diferencias excesivas en los ingresos y con una insuficiente movilidad social; el conservadurismo de las estructuras sociales mantiene vivo, por otro lado, el extremismo de las ideologías.

- La Nueva Sociedad

Son raros los momentos en la vida de los pueblos en los que se presenta la oportunidad de decidir qué tipo de Sociedad se quiere vivir y construirla efectivamente. En Francia se presenta ese momento después de los Sucesos de Mayo del 68.

El VI Plan de Desarrollo constituirá el instrumento en el que se integrarán y coordinarán las aspiraciones sociales, aunque ya se definen algunas de las medidas prioritarias:

Formación e información. El Gobierno considerará de forma especial la política de enseñanza y de formación permanente. La información se organizará de forma que quede abierta en las mismas condiciones para todos los grupos del país, estableciéndose una competencia entre las diferentes tendencias.

Transformación de las relaciones profesionales. El Gobierno propondrá a los empresarios y a los sindicatos la coope-

ración con el Estado en las tareas de interés común. Se estima posible, por ejemplo, la gestión tripartita de los servicios de empleo y de formación profesional. Se estudiará la renovación del cuadro y de las modalidades de los Convenios Colectivos.

El reconocimiento pleno y entero del hecho sindical es uno de los fundamentos de la participación. El Gobierno velará por la aplicación de la legislación sobre el sindicato de empresa y favorecerá el buen funcionamiento de los comités de empresa.

En las empresas nacionales se establecerán procedimientos de determinación de los salarios en contacto con las organizaciones sindicales.

Mejora de la condición obrera. Medidas para la implantación progresiva de la mensualización; reducción de la jornada semanal; solidaridad más activa para con los más desfavorecidos; aumento de los salarios más bajos y establecimiento de un nuevo régimen del SMIG; medidas en favor de los inadaptados; política fiscal de redistribución.

Quizá el único reparo que se podría poner a la exposición programática de Chaban Delmas, que acabamos de examinar, sería el de su nombre, que resultaba desmesurado por los objetivos propuestos. Efectivamente, si bien al análisis de los defectos de la sociedad francesa con el que empezaba la declaración, se salía del estilo grandilocuente imperante con el General De Gaulle en el régimen de la Vª República y a pesar de que las medidas anunciadas ofrecían evidente interés desde el punto de vista social y político no se dejaba traslucir en el discurso la ambición de un proyecto de transformaciones radicales que justificaran el hecho de hablar de una Nueva Sociedad. No iba a ser ésta la última vez que Chaban Delmas se iba a ver obligado a utilizar grandes palabras, con las que se dirigía a aquella parte de la sociedad francesa que se había manifestado favorable al cambio, para disimular los menguado de las realizaciones que le iba a permitir realizar la Mayoría. Sin,

embargo, título aparte, el intento reformista que planteaba Chaban no carecía de interés. Las reacciones que se produjeron ante el programa social presentado fueron diversas, aunque en general -y en esto residía el problema-, se dejaba sentir una cierta inquietud sobre las posibilidades de llevarlo a la práctica, teniendo en cuenta a la Mayoría en la que se había de apoyar el Parlamento. François Mitterrand, desde la oposición, declaró, dirigiéndose al Primer ministro: "Al verle a Vd., no puedo dudar de su sinceridad; pero, al ver a su Mayoría, dudo de que pueda llegar a ninguna parte" (504). En estos términos se planteaba realmente la cuestión.

La Política Social de la "Nueva Sociedad", que se basaría fundamentalmente en la concertación, la experimentación y el pragmatismo -ideas que ya encontramos en Delors-, así como en el mantenimiento de un diálogo constante con las centrales sindicales, que, por su parte y desde el primer momento, mostraron cierto recelo a entrar en el juego propuesto (505), habría de integrarse en el VI Plan de Desarrollo (1970-1975), que se encontraba en preparación al comenzar el período de Gobierno de Chaban Delmas.

D) EL VI PLAN DE DESARROLLO

En relación con la necesidad de la planificación

(504) J. BUNEL - P. MERNIER, Chaban Delmas (Paris 1975) 32.

(505) El 13 de septiembre de 1961 había declarado G. Séguy ante los militantes sindicales de la Metalurgia: "La anemia política caracteriza el momento del mandato septenal, que bien podría ser de corta duración": IBIDEM, 29.

se encontraban de acuerdo la tradición gaullista -el General había considerado el Plan como una "ardiente obligación nacional"- y los hombres que, como Delors, veían en la planificación la posibilidad de recapitular y coordinar las contradicciones que se pudieran producir entre objetivos económicos y sociales.

El imperativo industrial como motor de cambio fue una de las opciones claves sobre las que se iba a apoyar el VI Plan francés de Desarrollo. La necesidad de llegar a la modernización del país, que Delors planteaba como un imperativo absoluto, no implicaba tan sólo la modernización industrial, pero la presuponía en cuanto que sin crecimiento económico no era posible, a su juicio, el desarrollo social. La elección del crecimiento industrial venía explicada por tres razones: necesidad de concentración y mejora de la industria francesa y sus procedimientos de gestión; decisión política del Presidente Pompidou, más inclinado al desarrollo industrial que el mismo General De Gaulle (506) y, finalmente, influencia de la representación del CNPF en la Comisión de Industria de la preparación del Plan, solicitando un índice de crecimiento del 7 al 8%, para el período del Plan.

El VI Plan, de acuerdo con estos objetivos, se convertirá en el Plan de la industrialización. Desde el punto de vista social, ello comportaba algunas consecuencias importantes: el esfuerzo de inversión y equipamiento se habría de

(506) Para definir la política económica parte Pompidou de dos principios: "1º. Esta política no puede tener más que un objetivo: la producción de un máximo de riquezas. 2º. La repartición de las riquezas es independiente de la política económica y debe ser considerada separadamente": G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 21.

orientar sobre todo hacia la producción; la necesidad de utilizar al máximo las fuerzas productivas suponía la renuncia a una reducción sensible del tiempo de trabajo o de la edad de la jubilación; en fin, la movilidad y los cambios se acelerarían desde el momento en que se decidía "desproteger" los sectores anteriormente protegidos: agricultura, pequeños comerciantes, y pequeñas y medianas empresas. Se inscriben también en el Plan una serie de medidas que respondían a una preocupación social.

La acción gubernamental pretendía encontrar con estas medidas una vía de compromiso entre la necesidad de modernizar las estructuras industriales de Francia y el deseo de cambio de vida que se había podido percibir en los franceses. Sin embargo, a juicio de los sindicatos (507), el supuesto compromiso iba a ir en detrimento de la realización de auténticas transformaciones sociales. Las críticas al VI Plan se referían principalmente a tres aspectos: a su misma elaboración, a la decisión sobre sus opciones fundamentales y a los programas sociales elaborados.

Primero: en cuanto a la elaboración y discusión del Plan, el refinamiento técnico que supuso la creación de un modelo físico-financiero (que con la ayuda del ordenador permitía explorar las diversas posibilidades del crecimiento económico) dejaba menos posibilidades reales de participación en los miles de personas que, teóricamente, colaboraban

(507) En el capítulo siguiente, se estudia, en general, la actitud de los sindicatos obreros ante el proyecto de la "Nueva Sociedad".

en la elaboración del Plan: "Perdidos en el laberinto inextricable de grupos, subgrupos e intergrupos, los supuestos colaboradores tienen a menudo la impresión de haber sido precipitados en un tobogán inexorable, incesantemente señalizado con prohibiciones y obligaciones. ¿Quién toma, en definitiva, las decisiones? Si, en cuestiones técnicas, se puede decir que hay aportaciones importantes, ¿no se mueve el aparato bajo la pesada dictadura de un modelo físico financiero cuyos veredictos son inapelables?" (508).

En relación con la decisión sobre las opciones fundamentales se criticaba el dominio que ejerció sobre la elaboración final del Plan la decisión de mantener un fuerte crecimiento económico para conseguir una industrialización acelerada en el cuadro de una economía competitiva. "Planificar es elegir un índice de crecimiento, es trazar las fronteras de la economía del mercado y es fijar el techo de la presión socio-fiscal global, siendo ésta una de las decisiones más importantes" (509). El imperativo industrial obligó a mantener la presión fiscal a un nivel constante, no habiendo sido aceptada la única medida fiscal importante avanzada por los expertos del Plan, que intentaban establecer un impuesto mínimo sobre las Sociedades. Por último, los programas sociales incluidos en el Plan eran, a juicio de muchos, insuficientes (así, al final del período del VI Plan, más de dos millones de personas ancianas recibirían la mitad del SMIG, cantidad que era, por hipótesis, mínima) y excesivamente relacionados

(508) Así en Droit Social (Avril-Mai 1972), Aspects Sociaux du VI Plan. Introduction de Jean Jacques Dupeyroux.

(509) Cfr nuevamente Droit Social, citado en nota anterior.

con las necesidades del propio crecimiento industrial.

En el balance que se realiza al final de este capítulo volveré nuevamente sobre estos temas.

E) LAS REALIZACIONES SOCIALES

De 1969 a 1972, es decir, durante el período de gobierno de Chaban Delmas, se llevan a cabo una serie de reformas en cumplimiento de la declaración gubernamental de 16 de septiembre de 1969 (510). Me referiré a algunas de las más importantes. La primera iniciativa social del Gobierno fue la de emprender la política de mensualización, a la que el Primer ministro se había referido como una de las formas de mejorar la condición obrera.

1. La mensualización

El Presidente Pompidou había anunciado las medidas

(510) En un Documento elaborado por el Gobierno francés, Actualités-Documents 66 (Octubre 1970), se presentan las "Principales mesures prises en application de la déclaration gouvernementale du 16 Septembre 1969", señalando en una columna los compromisos de la declaración y en otra las principales medidas tomadas conforme a las orientaciones definidas. Aportando datos numerosos se tratan cincuenta y cinco puntos, entre los que se incluyen los siguientes: salarios, formación, mensualización, empleo, etc.

sobre la mensualización al declarar que era preciso reducir "la fosa que separa a la 'élite', a la que se conoce como los 'mensuales' de los de 'a pie', a los que se conoce por 'horaires'" (511). Se reunió con este fin una comisión de "Sages" (512), que tenía como misión elaborar un balance de las experiencias ya realizadas en ese campo, valorar su importancia y presentar las correspondientes propuestas para extender dicha política a todos los obreros. Emitido el informe y estudiado por el Gobierno, el Primer ministro invitó a las organizaciones empresariales y sindicales a entablar negociaciones sobre el tema.

Veamos en los términos en los que se presentaba el problema. En Francia existía una diferencia muy marcada entre los trabajadores llamados "horaires" -pagados por hora, de

(511) Discurso de Georges Pompidou en la televisión el 28 de Mayo de 1969, citado por J. BUNEL - P. MEUNIER, Chaban Delmas (Paris 1972) 125.

La expresión española correspondiente al término francés "horaires" es la de jornaleros o, más exactamente, obreros o empleados a jornal, conociéndose por "mensuales" o "mensualizados" al resto de los empleados. También en la situación española -como digo a continuación en el texto referido a Francia- se presentan diferencias sociales apreciables entre ambos tipos de personal, existiendo una elevada proporción de empleados a jornal en la Metalurgia, Construcción, Química, Textil, proporción que es mucho menor en el sector Servicios y en la Banca.

(512) Los cuatro "Sages" que componían la Comisión eran los Sres. Fourastié, Reynaud, Vátier y Vliege. Con el Sr. Reynaud, que dirigió mis trabajos durante mi estancia en el "Conservatoire", habló en Madrid el Director de esta tesis, D. Federico Rodríguez y Rodríguez, sobre el tema de los Sucesos y, concretamente, sobre el tema de la mensualización. A juicio del profesor Rodríguez y Rodríguez, el hecho de que se presentase la mensualización como una conquista de los Sucesos era una muestra de los exiguos resultados de éstos. Para el profesor Reynaud, sin embargo, el significado de la mensualización era profundo y no debía ser minimizado. En el Anexo nº 10 aparece la lista de recomendaciones del "Rapport des Sages", pp. 782-788.

tal forma que el salario recibido se relaciona estrechamente con el trabajo proporcionado y con la producción realizada- y los "mensuales", que cobran por mes, sobre una base contractual, sin que se establezca una relación precisa entre su tiempo de trabajo, su producción y su remuneración. Sobre esta base se produce una diferenciación en el estatuto jurídico y social entre los obreros y los empleados, ya que los primeros se acogen, en general, al concepto de "horaires" y los segundos al de "mensuels", con desigualdades notables en relación con las condiciones de empleo: seguros de enfermedad y accidentes, vacaciones y permisos de maternidad, etc., y también en la consideración social que distingue entre trabajadores manuales e "intelectuales", entre obreros de mono, "blue collars", y obreros de corbata, "white collars".

No es preciso insistir en que por muchas ~~razones~~ tal diferenciación está superada por una evolución que afecta tanto a unos como a otros y que tiene sus causas fundamentales en la nivelación producida por los conocimientos requeridos para los diferentes puestos, en la automatización de las técnicas de producción y en la propia evolución de la empresa y de la mentalidad de los empresarios. De hecho, en algunos casos dicha evolución había quedado plasmada en nuevas regulaciones laborales que igualaban la condición de unos y de otros, pero sólo con carácter excepcional (513).

(513) "En 31 de diciembre de 1969, el 31'9% de los obreros tenían todo o parte de su salario en relación con el rendimiento (contra 39'9% en 1960 y 28'2% en 1953). En la industria textil, cueros y pieles y producción de metales existe más de un 50% de los obreros pagados por rendimiento": J. BUNEL - P. MERNIER, Chaban Delmas (Paris 1972) 126. Sobre el tema de la mensualización, ver la obra de J. BUNEL, La mensualisation, une réforme tranquille? (Paris 1973).

La iniciativa que toma el Estado de implantar progresivamente la mensualización no encuentra ningún género de oposición de empresarios ni de sindicatos. Los empresarios, junto con el Estado, ven en la mensualización un medio de revalorizar el trabajo manual necesario para el desarrollo industrial. Los sindicatos obreros se interesan por la mensualización, en cuanto refuerza la seguridad en el empleo y las garantías de salarios, al tiempo que elimina los obstáculos categoriales que entorpecían la unidad de acción reivindicativa.

Once días después de la intervención de Chaban Delmas, los empresarios y las centrales sindicales se reúnen en el CNPF y el 10 de abril se emite una declaración en la que todas las organizaciones "considerando que la mensualización progresiva del personal responde a la vez a una necesidad de equidad y a la evolución deseable de las condiciones de trabajo... Comprometen a las organizaciones en las diferentes ramas a abrir rápidamente negociaciones" (514).

A finales de 1971 "más de cincuenta acuerdos de mensualización se firman en las industrias metalúrgicas, química, textil, construcción e, incluso, en aquellos sectores con menos práctica de negociación: reparación de automóviles, jugueterías, etc." (515). Todos los acuerdos programan la mensualización en tres o cuatro años, al término de los cuales el estatuto de los obreros sería idéntico al de los empleados.

Estas medidas que tenían un aspecto positivo,

(514) J. BUNEL - P. MERNIER, o.c., 126.

(515) IBIDEM, 128.

en cuanto daban carácter general a la solución de un problema que tan sólo iba encontrando soluciones parciales en función de la buena disposición de las empresas y de la lucha de los sindicatos, presentaban, sin embargo, unos resultados limitados (excluían de sus ventajas a un buen número de trabajadores marginales) y no se podían considerar, desde el punto de vista social, sino como una mejora "técnica" con ciertas repercusiones sociales, que venía a recoger jurídicamente una situación que ya existía en la realidad social y que no podía despertar, por lo mismo, recelos empresariales ni entusiasmos sindicales.

2. Las relaciones profesionales

El mantenimiento de un diálogo continuo con los sindicatos obreros y la creación de un sistema firme y coherente de relaciones profesionales constituía uno de los objetivos de la Nueva Sociedad, en el que coincidían -no siempre, como veremos, se dio tal coincidencia- el Presidente Pompidou, el Primer ministro y su consejero social Jacques Delors.

Ya quedó dicho, al principio del capítulo, cómo le preocupaba al Presidente Pompidou el tema de las relaciones empresarios-sindicatos, tema que, para Chaban Delmas, aparecía con carácter prioritario en la Nueva Sociedad y para Jacques Delors era motivo constante de preocupación: "Limitándonos a las relaciones entre el Estado, el patronato y los sindicatos, un buen sistema de relaciones profesionales presenta, desde un punto de vista funcional, tres ventajas: permitir, en todo momento, conocer adecuadamente las aspiraciones y las dificultades

de los trabajadores al mismo tiempo que las preocupaciones de los dirigentes de empresa, facilitar la confrontación entre los tres interlocutores y llegar -tras una verdadera negociación- a establecer un acuerdo; engendrar el progreso social bien por la ley, bien por el Acuerdo contractual" (516).

Sin embargo, las posibilidades de llegar a establecer un sistema de relaciones profesionales adecuado en Francia estaban condicionadas por tres factores (517): primero, la sociedad francesa aparecía dominada por el binomio Estado-individuo; segundo, la sociedad francesa estaba, ideológicamente, muy dividida; tercero, las organizaciones sindicales y patronales eran, también en Francia, relativamente, débiles. La superación de estos tres condicionamientos suponía un reto que fue recogido entre los objetivos de la política social del período de gobierno de Chaban Delmas. ¿Cuáles fueron los resultados? Parece evidente que se consiguió dar un paso adelante en la política contractual en el sector público al tiempo que se hacían más numerosos "los acuerdos interprofesionales al nivel nacional entre el patronato y los sindicatos y las reuniones en las principales ramas de actividad" (518). Al referirse Delors a la evolución producida en Francia en relación con este tema, señala tres ejemplos que la pueden ilustrar:

(516) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 191.

(517) IDEM, Les relations professionnelles en France. (Exposé fait à l'Institut d'Etudes Politiques le 19 janvier 1973) (edición poligráfica) 562-565.

(518) IDEM, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 340.

la formación profesional, la evolución de las relaciones profesionales en el sector privado y la firma del Contrato de Progreso en el sector público (519). Al primero de ellos me referiré con detalle en el capítulo cuarto (520); de los cuatro aspectos que Delors apunta del segundo -el permiso de maternidad, la mensualización, la formación permanente y la indemnización de los obreros en paro de más de sesenta años-, ya me he referido a uno -la mensualización- y, más adelante, me referiré al otro: la formación permanente; en relación con los otros dos, creo basta con su enunciado. Por fin, el tema de la firma del Contrato de Progreso en el sector público será tratado, en extenso, más adelante, ya que constituye un buen ejemplo de las suspicacias y el recelo con los que los sindicatos obreros contemplaron el intento "integrador" de la nueva sociedad y las dificultades, a veces insalvables, que surgieron para superar las barreras ideológicas que seguían actuando, a pesar de los buenos deseos reformistas de encontrar terrenos de concertación que pudieran ofrecer un carácter neutral desde el punto de vista ideológico.

3. La actitud sindical

El planteamiento del gobierno en relación con

(519) IDEM, Les relations professionnelles en France. (Exposé fait à l'Institut d'Etudes Politiques le 19 janvier 1973) (edición poligrafiada) 572.

(520) Cfr las pp. 487-561.

la mejora de las relaciones profesionales obligaba a las diferentes centrales obreras a reflexionar sobre la relación existente entre sus ideologías y su comportamiento en la vida diaria en las empresas, dentro de la sociedad existente y atendiendo las necesidades y reivindicaciones inmediatas de obreros y empleados. En tanto que el Gobierno y los empresarios se mostraban indiferentes o contrarios a la negociación, los sindicatos podían mantenerse, más o menos coherentemente, en una posición estratégica que sostenía la necesidad del cambio de régimen político para conseguir cualquier tipo de reivindicación. En el momento en que, después de los Sucesos, Gobierno y empresarios parecen mostrarse abiertos al diálogo y a la política de concertación, los sindicatos tienen que plantearse el dilema de si, el no aceptar las reglas del juego que se les proponen, puede suponer un abandono de las posibilidades inmediatas de mejora no despreciables en su estrategia ante sus afiliados, por unos hipotéticos cambios que se producirían por una conquista del poder político para la CGT y del poder obrero para la CFDT (521).

Sin embargo, durante el período de tres años del Gobierno de Chaban Delmas, la política contractual interesó poco a los sindicatos. La experimentación, el pragmatismo y los postulados contenidos en las ideas sociales de J. Delors, basados en la superación de los prejuicios ideológicos, hubieran requerido unos sindicatos más representativos y con más autoridad sobre los trabajadores, por un lado, y más respetuosos con el sistema económico y social del capitalismo liberal,

(521) Queda fuera de este esquema FO, que seguía concibiendo la acción sindical en base a la negociación.

por otro. Ante las llamadas negociaciones en frío, especialmente sobre la mensualización y el empleo -que ya examinamos- y sobre la Formación Permanente -que veremos más adelante-, los sindicatos no encuentran argumentos ni excusas para rechazar la invitación del Gobierno y la presunta buena disposición de los empresarios; pero la falta de apoyo de la base sobre estas materias les impide mantener una postura de fuerza en la negociación. En la aplicación de lo convenido, sobre todo en el tema de la Formación Permanente, volvieron a aparecer aspectos ideológicos que, en gran medida, influyeron en los resultados obtenidos.

Las negociaciones en caliente, impuestas al Gobierno y a los empresarios por la movilización de la base y en las que el acuerdo representaba tan sólo una expresión momentánea de la medición de fuerzas, se verían sensiblemente afectadas por la política contractual del Gobierno. Sobre los temas de salarios, empleo, jubilación, etc., sí que era posible la movilización de la base; pero la realización de los convenios sociales en las empresas públicas -enseguida examinaremos el Contrato de Progreso EGF- con todas sus limitaciones y el alza de remuneraciones que se produjo en el sector privado, limitaron considerablemente las posibilidades de acción reivindicativa de los sindicatos.

Nos encontramos así con que los conflictos más significativos y revolucionarios durante los tres años del Gobierno de Chaban Delmas fueron conflictos sectoriales que no entraban con facilidad en la máquina sindical de las confederaciones obreras, en los que participaban trabajadores con poca experiencia sindical, fundamentalmente emigrantes y obreros especializados, conflictos que, además de esporádicos o mal coordinados, fueron largos y violentos. Así ocurrió con el conflicto producido en la Renault durante los

meses de marzo y abril de 1973, que, en razón a cierta apariencia de similitud con los Sucesos de Mayo (intervinieron también paralelamente estudiantes, aunque en esta ocasión se trataba de estudiantes de Liceo, en huelga por la discutida "ley Debré" sobre la prestación del Servicio Militar), fue denominado el "petit Mai" y en el que 400 obreros semicualificados presentaban reclamaciones en relación con los salarios y con su cualificación profesional a las que se unió posteriormente, el problema de las condiciones de trabajo. La huelga que surgió de la base, es decir de los obreros argelinos, españoles y portugueses, que constituían la mayoría de las 400 personas que iniciaron el conflicto, fue apoyada posteriormente primero por la CFDT y después por la CGT, adaptándose, ambas centrales, con cierta dificultad, al desarrollo que los huelguistas -apoyados, se decía, por los izquierdistas- marcaban al conflicto.

También fue excepcional la experiencia de la empresa Lip, con mil asalariados que intentaron durante 300 días salvar a su empresa en quiebra ocupando la fábrica y continuando la producción de relojes bajo control obrero y con revueltas y alteraciones del orden, de cierta importancia, para llegar a un difícil acuerdo final (522).

(522) Se ha hablado poco de uno de los aspectos más interesantes del conflicto "Lip", como es la importancia que tuvo en su finalización la organización de un programa de formación para los empleados de "Lip" antes de su reingreso en la nueva empresa. Cfr sobre este tema el trabajo de L. VINZIER, L'expérience de Lip, in: Esprit 42 (1974) 470-480. Pueden verse noticias más amplias en la obra de Ch. PIAGET, Lip. Charles Piaget et les LIP racontent. Postface de Michel Rocard (Paris 1973).

Si relacionamos el período que estamos considerando con los Sucesos, nos encontraremos con el hecho de que los elementos más significativos de las huelgas del 68, ingenieros, cuadros u obreros altamente especializados no parecen tomar parte activa o importante durante dicho período en la lucha social; al contrario, los trabajadores "marginados" son los que, como acabamos de ver, protagonizan los conflictos más importantes y más violentos.

Desde el punto de vista sindical esta situación puede acarrear consecuencias de cierta entidad por las razones que voy a exponer. El movimiento obrero, normalmente a través de los sindicatos, necesita apoyarse en aquellas categorías de trabajadores que estén dispuestos a prestarles un apoyo activo para lograr llevar a cabo las transformaciones sociales necesarias, fundamentando su estrategia en las reivindicaciones que dichas categorías presentan. Volviendo a los Sucesos, se podría pensar que en tanto los elementos más activos o, como decíamos más arriba, los más significados por la influencia que ejercieron sobre el giro de los acontecimientos fueron los representantes de la "nueva clase obrera", en términos de Serge Mallet; los sindicatos habrían de incorporar a su inventario de reivindicaciones las aspiraciones "cualitativas" presentadas por aquéllos, en el entendimiento de contar con su colaboración activa para lograrlos.

Aplicando el mismo argumento a la situación real presentada en este período, sería preciso concluir que los sindicatos se habían de mover fundamentalmente alrededor de las aspiraciones de aquellos obreros que, por estar en las situaciones más desfavorecidas del conjunto social, se mostraban más activos en la lucha por obtener satisfacción a sus aspiraciones. Ahora bien, el problema se complica al preguntarse

hasta qué punto tales minorías activas representan, realmente, a la gran masa de asalariados porque, si no fuera así, es decir, si esa gran mayoría fuese ajena a dichos problemas, los sindicatos correrían el riesgo de quedar aislados de las preocupaciones reales y profundas del mundo del trabajo, cuestión ésta que, siendo importante, se sale de nuestro examen.

4. El Contrato de Progreso "Electricité et Gaz de France"

Vamos a examinar en este apartado la experiencia de política salarial realizada en una de las empresas nacionalizadas más importantes de Francia, "Electricité et Gaz de France" (523), durante el gobierno de Chaban Delmas.

El 10 de diciembre de 1969, tiene lugar la firma de un convenio social entre la Administración y los sindicatos de "Electricité et Gaz de France" (excepto la CGT que no firma el convenio), popularizado con el nombre de "Contrat de Progres", que fue considerado por el Gobierno como un convenio

(523) "Electricité et Gaz de France" (EGF) constituye en determinados aspectos -entre ellos los laborales- una empresa única, mientras que en otros -como los comerciales- se otorga una cierta autonomía a las dos empresas que la componen: "Electricité de France" (EDF), dedicada a la producción y distribución de energía eléctrica, y "Gaz de France" (GDF) dedicada a la industria del Gas.

revolucionario en el campo de las relaciones industriales (524), aun cuando su aplicación quedase limitada al ámbito de la Administración y las grandes empresas nacionalizadas.

A lo largo del proceso de discusión, elaboración, firma y aplicación del convenio se pusieron en juego los deseos del gobierno de llevar a la práctica las ideas expuestas por el Primer ministro en su discurso del 19 de septiembre de 1969, en el que se refirió concretamente al establecimiento "de procedimientos de determinación de los salarios en las empresas nacionales en contacto con las organizaciones sindicales" (525) y la posición ideológica de los sindicatos obreros ante la política gubernamental.

a) El problema salarial en EGF

Desde la nacionalización de las industrias eléctricas y del gas llevada a cabo en 1964, la evolución de los salarios en EGF había sido controlada estrechamente por el Gobierno. Las Direcciones Generales de EDF y GDF no tenían prácticamente autonomía en esta materia, ya que las posibilidades establecidas en el artículo noveno del Estatuto de las

(524) En una reunión con Directores de empresas pronuncia Chaban Delmas un discurso en el que afirma: "Hoy se ha producido una revolución sin que haya corrido sangre y sin que ninguna ciudad ni pueblo hayan sido destruidos": Le Monde (12 Décembre 1969).

(525) Del discurso de Chaban Delmas sobre la Nueva Sociedad, pronunciado ante el Parlamento el 19 de septiembre de 1969: cfr las páginas precedentes 345-348.

industrias eléctricas y del gas, que preveía la negociación entre el Presidente de EGF y los sindicatos, no se había aplicado nunca, salvo en el aspecto del arbitraje, que se produjo, casi permanentemente, del Ministerio de Tutela (526). El sistema seguido en EGF para determinar la política salarial durante los primeros años después de la nacionalización (1946-1963) se limitaba al establecimiento de un sistema de primas que venían a reforzar el salario base. De 1963 a 1968 se empleó, tanto en EGF como en "Charbonnages de France" y en la RATP, el llamado "procedimiento Toutée", según el cual, si bien se establecía teóricamente la participación de los sindicatos en la negociación de los salarios, se dejaba prácticamente en manos de los poderes públicos la fijación de la masa salarial anual y su reparto.

Los Sucesos de Mayo del 68 no tuvieron en EGF la virulencia que en otras empresas; el sindicalista Jacques Boutet (527) atribuía este hecho al especial perfil sociológico de la empresa, así como a la existencia en EGF con anterioridad

(526) El artículo 9 del "Statut National des industries électriques et gazeries" establece que el salario nacional de comienzo de la escala número 1, coeficiente 100, será en principio fijado por medio de acuerdo directo entre el Presidente Director General de "Electricité de France" y los representantes de las organizaciones sindicales nacionales más representativas del personal.

(527) La información sobre EGF me fue proporcionada, fundamentalmente, en las entrevistas celebradas con J. Boutet, secretario de la "Fédération Gaz-Electricité CFDT"; M. Gustin, responsable CGT en EDF, y M. Balme Givry, Director de Formación de Cuadros EDF.

al 68, de una serie de derechos y realizaciones -por ejemplo, el derecho sindical en la empresa y la política de formación- que constituyeron en otras empresas materias reivindicativas durante los Sucesos y conquistas sociales obtenidas después de aquéllos (528). En junio de 1968, como consecuencia de las "Negociaciones de Grenelle" para el sector nacionalizado, se obtiene para EGF un aumento salarial importante, al tiempo que se reduce en una hora (de 45 a 44) el tiempo semanal de trabajo y se rechaza el "procedimiento Toutée" para la fijación de los salarios en razón a la falta de autonomía que dejaba a las Direcciones de las empresas y a la poca eficacia consiguiente de la intervención sindical. Se llega así, en 1969, a una situación en la que no existía procedimiento de negociación; las Direcciones Generales seguían sin disponer de margen de manobra y eran los poderes públicos los que seguían tomando decisiones en materia salarial.

El 3 de febrero de 1969 se anuncia una plataforma común de las cuatro confederaciones sindicales -CGT, CFDT, FO, UNCM ("Union Nationale des Cadres et Agents de Maîtrise") (529)-, en la que se solicitaba el establecimiento de un

(528) Se presentaron, sin embargo, algunas experiencias interesantes como en el caso de las Centrales Térmicas en las que hubo un principio de autogestión y las reuniones casi permanentes, especialmente en "Recherches et Equipement" sobre temas tales como el sentido de las nacionalizaciones, la política de inversiones de la empresa, etc. (Notas de mi entrevista citada con Jacques Boutet).

(529) La situación de los diferentes sindicatos en EGF es la siguiente, según los resultados en las elecciones de representatividad de 1972 (la situación en 1969 era prácticamente la misma): CGT, 56'7%; CFDT, 17'6% y FO, 15'1%.

procedimiento que permitiese poner realmente en práctica el artículo 9 de los Estatutos, al tiempo que se pedía explícitamente "que se garantizase a todos los empleados el poder adquisitivo por medio de un sistema de puntos-coeficiente en la perspectiva de una evolución más rápida para las categorías menos favorecidas, preservando la jerarquía y la unidad del sistema" (530). En marzo de 1969 y en defensa de las reivindicaciones de la plataforma común comienzan una serie de huelgas llamadas "tournantes" (531), organizadas por la CGT, en el abastecimiento de electricidad, en vista del fracaso de las reuniones paritarias celebradas con la Dirección, en las que ésta proponía un aumento de la masa salarial del 2%, el 1º de abril, y otro 2% el 1º de noviembre. En dichas huelgas no participan los otros sindicatos. En octubre se celebran negociaciones sobre el personal de trabajo continuo (5.000 empleados de un total de 120.000), llegándose a los siguientes resultados: para los obreros que trabajan en servicio continuo, según la

(530) Documento facilitado por Jacques Boutet.

(531) El movimiento de huelgas 'tournantes' decidido por las federaciones de sindicatos CGT de EGF continúa conforme a las consignas dadas. Después de la región parisina, la huelga se ha extendido al oeste aunque ha sido de corta duración. El jueves afectará a los usuarios del Norte y del Este y el viernes a los del Centro y al Sur": in: Le Monde (3 Avril 1969).

La información sobre todo el proceso de movimiento social que precede a la firma del Contrato de Progreso está tomada de la prensa diaria, utilizando el dossier existente en el "Conservatoire National des Arts et Métiers" (París) sobre el tema. Como los datos que se reflejan son en muchos casos una síntesis de varias informaciones, se prescindirá de señalar en cada caso la fuente concreta, excepto cuando se trate de opinión del periódico o revista o que por otra razón aparezca la necesidad de hacerlo.

fórmula de tres turnos de 8 horas, las remuneraciones de las horas de día se aumentan en un 10%; las de noche que ya se pagaban un 12% más que las normales, se aumentan a un 30%; las de domingos y días de fiesta se pagan un 40% más. Los sindicatos, salvo la CGT, prestan su acuerdo sobre este punto, aunque continúan las desavenencias respecto a las consecuencias sociales de la modernización de las empresas y especialmente en relación con el "procedimiento Martin" (fórmula nueva de discusión salarial en el sector nacionalizado, propuesto por el Gobierno y rechazado por los sindicatos por no dejar suficiente libertad, en lo esencial, para la fijación de la masa salarial).

La CGT continúa, por su parte, manteniendo la continuación de la huelga. El día 19 de noviembre, según la Dirección de EDF, los cortes de corriente eléctrica afectaban al 40% de la red de París, con un 50% del personal en huelga, tanto en París como en la provincia. Según la CGT la proporción era mucho mayor. Se producen incidentes en quince de las instalaciones ocupadas, que dan lugar a la intervención de la policía que desaloja las centrales. Ello provoca una reacción airada de la CGT y la entrada en la huelga de la CFDT y de FO.

En estos momentos, el problema laboral estaba centrado en la no aceptación del "informe Martin", al que antes me refería y en las peticiones de los sindicatos de conseguir una reducción de la jornada de trabajo y un aumento de salarios para el año 1969, en tanto que la Dirección no aceptaba conceder dichas mejoras hasta el año 1970. Ello dio lugar a que la CGT y, desde ahora también la CFDT, declarasen una nueva huelga para los días 25 y 26 de noviembre, que fue seguida por el 53% de los empleados pero que no impidió se pudiera disponer

de un 50 a un 60% de la producción normal de electricidad (532). En todo caso, las perturbaciones originadas fueron muy importantes y la reacción de los usuarios y de la opinión pública muy fuerte. El día 27 de noviembre los sindicatos, teniendo en cuenta los rigores de la temperatura y el sentido de su responsabilidad frente a la nación decidieron restablecer el servicio.

Se produce en este momento una contraofensiva frente a la huelga en tres sectores. Primero: la opinión pública; se atenta, incluso, contra algunos empleados de EDF; los CDR (Centres de Défense de la République) distribuyen propaganda acusando al partido comunista de la situación; en la prensa se observa una actitud clara en contra de los que se consideran abusos sindicales. F. Ceyrac, Presidente del CNPF, envía una carta al Primer ministro en la que juzga inadmisibles que "los empleados de una empresa nacional puedan declarar una huelga sin respetar el plazo de preaviso previsto en la Ley de 31 de julio de 1963... y que puedan utilizar un instrumento de producción que es propiedad de la nación y que no está a su disposición" (533). Segundo: el discurso del Primer ministro por televisión en el que se acusa a la CGT de querer derribar al régimen más que defender las reivindicaciones de los trabajadores, a pesar de lo cual declara Chaban Delmas que considera posible la discusión sobre el tema. Tercero: se desencadena una fuerte polémica sobre la reglamentación del derecho de

(532) Con el porcentaje del 50% se superaban las exigencias mínimas del Plan "Cruz Roja" establecido para asegurar los servicios de urgencia.

(533) J. BUNEL - P. MEUNIER, Chaban Delmas... (Paris 1972) 103.

huelga en los Servicios Públicos; el "Institut Français de l'Opinion Publique" (IFOP) realiza una encuesta, según la cual el 49% de los parisinos encontrarían normal que se reglamentaran el derecho de huelga en EDF, el 30% se oponen a dicha reglamentación y el 15% no se pronuncian al respecto.

Renovados los contactos entre los sindicatos, las Direcciones de EGF y el Gobierno, los sindicatos siguen manteniendo su postura de obtener la liquidación de lo que llaman "el contencioso de 1969", reducción de la jornada de trabajo y aumentos salariales.

Por lo que se refiere a la reducción de la jornada de trabajo, los sindicatos obtienen una concesión importante: una hora de trabajo semanal menos a partir del 1º de enero de 1970 (en lugar de dos etapas sucesivas de media hora como se había anunciado anteriormente). Los sindicatos solicitan que la reducción de horario se implante desde el mes de diciembre y que se establezca "un calendario" para fijar las etapas hasta llegar a la semana de cuarenta horas.

Durante todo este proceso de conflicto y bajo la influencia decisiva de Jacques Delors y de Marcel Boiteux, Director de EDF, se encontraba en período de elaboración un proyecto de convenio, que sería presentado a los sindicatos el 9 de diciembre de 1969, en el que se establecía una nueva regulación de la política salarial en EGF.

b) Características del convenio propuesto a los sindicatos

En el convenio social propuesto a los sindicatos obreros se fijaba la regulación de los salarios en función de

tres factores:

- El aumento de la productividad nacional (la llamada cláusula "de parité"). Todo empleado del sector público o nacionalizado tendrá derecho a participar del aumento que se produzca en la productividad a nivel nacional.

- El aumento de la productividad en la empresa (cláusula de "spécificité").

- El puesto que cada trabajador ocupa en el conjunto de la empresa (cláusula de "promotion").

Para la fijación de los dos primeros factores se establecía una fórmula por medio de la cual se calculaba el aumento de la productividad nacional y de la productividad en la empresa, aplicando los aumentos correspondientes al total de la masa salarial (534).

(534) La fórmula establecida era la siguiente:

$$R\% = 1\% + 1/2 P_n + 0'15 (V_n - 2'5 X_n)$$

El aumento de la productividad nacional viene determinado por P_n que es el P I B (Producto interior bruto en valor) que es la suma de los valores añadidos de todas las ramas de la producción (industria, agricultura, servicios). Se distingue del producto nacional bruto (PNB) en que el PIB no comprende los servicios colectivos suministrados por las administraciones públicas y las instituciones financieras. Nos encontramos así que la cláusula paridad establecida en la fórmula $(1\% + 1/2 P_n)$ significaría: el 1% del alza de la masa salarial por año, más la mitad de la tasa de aumento del PIB.

El aumento de la productividad en la empresa vendría determinado por la relación entre el desarrollo de las

Los aumentos de salario en función del tercer factor vendrían determinados por la promoción profesional de cada empleado dentro de la empresa.

En aplicación del convenio se podría llegar a una reducción de las horas de trabajo, en cuyo caso las partes habrían de deducir del total de la masa salarial, obtenido en virtud de la fórmula establecida, el costo calculado de los créditos afectados por la reducción de horario. En otras palabras, sería preciso elegir entre aumento de salarios o reducción del tiempo de trabajo.

Un aspecto muy importante, dentro del convenio, era la regulación del derecho de huelga. Durante la duración del convenio, los sindicatos obreros renunciaban a toda forma de huelga que supusiera el corte de suministro de la corriente eléctrica. Por causas de la materia del convenio (remuneraciones), el convenio podría ser denunciado, con un plazo mínimo de tres meses, a fin de preservar la continuidad del servicio público. Este plazo podría aprovecharse para arreglar sin conflictos los litigios que hubieran llevado a la denuncia. La duración del contrato sería de tres años.

El convenio fue aceptado por la CFDT, FO, UNCM

./.. ventas en metros cúbicos de gas y en kilovatios hora de electricidad (V_n), y la evolución de los gastos de personal calculados por los puntos de coeficiente de los empleados (el total se determina en función de los efectivos, la cualificación o la posición jerárquica). El acuerdo establece este aumento en un 15% de las diferencias entre el aumento de venta (V_n) y el aumento de gastos de personal (X_n).

y CFTF, pero no por la CGT. Antes de la firma se logró reducir su duración a dos años y se precisó que el aumento de efectivos de personal, debido a la integración en EDF-GDF de otras empresas o a la realización por EDF de trabajos actualmente encomendados a otras empresas privadas, sería neutralizado al realizar la aplicación de la fórmula para la determinación del total de la masa salarial.

El hecho de no haber sido aceptado por el sindicato mayoritario en EGF, dejaba al acuerdo en una posición delicada. Con todo, en comparación con el antiguo "procedimiento Toutée" (en el que los aumentos eran fijados automáticamente por el Gobierno), el Contrato de Progreso parecía asegurar mayores aumentos salariales en beneficio del personal de la empresa eléctrica y del gas (535).

c) La negativa de la CGT a la firma del Contrato de Progreso

La CGT no se avino a firmar el convenio en base a una serie de razones que nos importa examinar y que tenían su origen en su disconformidad con algunas cláusulas del Contrato (536).

Primero: la condición de preaviso de tres meses era considerada por la CGT como un atentado a la libertad

(535) Véase esta nota en la página siguiente.

(536) Me voy a basar para realizar este examen, de forma especial, en P. GACHE, Problèmes salariaux à l'EDF-GDF, in: Gaz et Electricité, nº 191.

(535) Comparación entre el Contrato de Progreso y el "Procedimiento Toutée", según Le Monde (25 Diciembre 1969):

1964	Alzas en relación con el año anterior en %						Alzas medias anuales de los períodos:		
	1965	1966	1967	1968	1969	1970	1964-1967	1964-1968	1964-1969
3,4	2,5	2,7	2,7	4,5	6,-	-	2,8	3,2	3,6
3,7	2,4	2,8	2,8	4,3	6,8	4,8	2,9	3,2	3,8
7,-	4,8	5,9	4,7	4,2	8,6	4,-	5,6	5,3	5,9
11,-	7,3	8,8	7,5	8,6	15,9	9,-	8,7	8,6	9,6
5,47	4,84	4,78	5,05	12,97	5,82	-	5,06	6,60	6,53
7,44	6,03	6,45	5,84	6,57	10,47	6,96	6,44	6,47	7,14

- . Datos económicos
- Precios al detall de 259 artículos.....
- . Producción interior bruta
- En precios.....
- En valores.....
- En valor.....
- . Aumentación de la masa salarial por cabeza según el "Procedimiento Toutée".....
- . Aplicación del convenio del 10 de diciembre.....

La comparación muestra que el nuevo convenio habría dado una media de 1,38 por ciento más por año (6,44 por ciento en lugar de 5,06 por ciento) de 1964 a 1967 incluido. Los aumentos de salarios con motivo de las huelgas de mayo-junio introducen una distorsión en el "sistema Toutée" y la media de aumento de los salarios efectivos de 1964 a 1968 se eleva entonces a 6,60 por ciento con la aplicación teórica del nuevo sistema. Este último da de nuevo mejores resultados al introducir en la comparación el año 1969: 7,14 por ciento de 1964 a 1964 contra 6,53 por ciento.

sindical en materia de huelga (537).

Segundo: se considera que el concepto de masa salarial no es adecuado como base de discusión para la fijación de los salarios. La fijación previa de la masa salarial limita el ámbito de la negociación y no permite entrar con libertad en la discusión de una política salarial por categorías. Se opone también la CGT al reparto de la masa salarial según el principio de la no jerarquización, "estimando que no deben ser los Cuadros los que paguen las consecuencias de las bajas retribuciones de los obreros" (538). Por otro lado, la repartición no jerarquizada de los salarios contribuía a establecer diferencias y tensiones entre Cuadros y obreros, rompiendo así el frente común que la CGT preconozaba.

También se argumentaba en contra de la inclusión del concepto de promoción profesional individual dentro de la masa salarial, ya que, en el caso de aceptar esta fórmula, todo el personal estaría afectado por disposiciones que tan sólo se aplicaban, en realidad, a un pequeño porcentaje de dicho personal.

Tercero: la aplicación del factor relativo al aumento de la productividad de la empresa podía conducir a una integración del sindicalismo en la política de la empresa y

(537) "En definitiva ese era el punto en el que la CGT no estaba de acuerdo con el Contrato de Progreso: la cláusula de 'paz social' no entra en el juego de la CGT". (De mi entrevista con Belorgey).

(538) Notas de mi entrevista personal con M. Gustin.

del "establishment". Al estar basada la masa salarial en la relación entre el progreso de la empresa y la suma de los coeficientes jerárquicos del conjunto de personal, se produciría una situación en la que la suma salarial sería menor cuando se diesen las siguientes circunstancias: aumento de los efectivos de personal justificados por la evolución de la empresa; evolución hacia arriba de los coeficientes jerárquicos de algunas categorías por necesidad, también justificada, de mayores conocimientos técnicos en dicha categoría; aumento del índice de promociones en la empresa.

Al tiempo que se niega a firmar el convenio, la CGT propone la celebración de un referéndum para consultar al personal sobre la oportunidad de la aceptación del convenio propuesto por el Gobierno y las Direcciones de las empresas. Las razones que se alegan en favor del referéndum son las siguientes: el nuevo convenio comporta una modificación importante del sistema contractual previsto en el Estatuto de las industrias eléctricas y del Gas; la CGT debe hacer frente a las acusaciones que afirman que su negativa a firmar el convenio se basa en razones políticas o intentos de subversión, marginando los aspectos profesionales y, por último, razones de índole democrática que exigían realizar una consulta a la base en tema de tanta importancia (539).

La propuesta del referéndum de la CGT fue mal recibida por los otros sindicatos obreros que ya habían firmado el convenio y que veían comprometido su prestigio ante sus

(539) Cfr P. GACHE, Problèmes salariaux à l'EDF-GDF, in: Gaz et Electricité, n° 191.

afiliados. El Gobierno, por su parte, declaró no sentirse comprometido por el resultado eventual del referéndum, ya que el convenio estaba firmado por las otras centrales sindicales, decidiendo mostrarse neutral ante su eventual celebración. El sistema de consulta directa a todos los empleados, suscitaba, por otro lado, serias dudas respecto al propio papel representativo de los sindicatos y a las posibilidades de su utilización en otro momento como posible arma antisindical en manos de la Dirección de la empresa.

Celebrado, por fin, el referéndum, los resultados obtenidos no parecían justificar la fuerte campaña de propaganda montada por la CGT para obtener una confirmación de la base sobre su actitud negativa en relación con el convenio. Efectivamente, sólo el 54% de los votos emitidos se expresaba en contra de la aceptación del convenio, cifra que, teniendo en cuenta que la mayoría de miembros de las otras centrales sindicales no participaron en la votación, podía interpretarse como un apoyo implícito de la actitud de aceptación de los sindicatos que habían firmado el convenio.

d) La actitud del Gobierno

Con el convenio social de 10 de diciembre de 1969 se tendía a establecer una innovación importante en el terreno de las relaciones profesionales. Efectivamente, existía una preocupación en el gobierno de Chaban Delmas por la tonificación de las relaciones contractuales, en materia social, que, en cierto modo, dejaba relegada la política de "interesamiento" que había dominado la época gaullista. Con el llamado Contrato de Progreso se pretendía dar a los sindicatos obreros un papel importante como interlocutores sociales, al estilo anglosajón,

logrando, en contrapartida, la firma de contratos plurianuales y la obtención de ciertos compromisos sobre el derecho de huelga, especialmente importantes en un servicio público.

El hecho de poder sacar adelante el Contrato de Progreso, incluso sin el acuerdo de la CGT, llevó al Jefe del Gobierno a un optimismo que, a juicio de muchos, era exagerado. En un discurso pronunciado ante un grupo de Directores de empresa (540), expresaba Chaban Delmas su satisfacción por la firma del convenio (541), que se relacionaba, a juicio del Primer ministro, con los Sucesos de Mayo: "Hubo en mayo del 68 toda una serie de insatisfacciones y de decepciones; el todo estaba desfigurado porque, al ser destructor, era inaceptable. Pero hay que esforzarse en comprender lo que Mayo tenía de dinamismo vital y lo que ello representaba frente al inmovilismo estéril" (542).

(540) Cfr Le Monde (12 Décembre 1969). Varias veces me he referido ya a este discurso, a partir de la nota nº 524 de la p. 364.

(541) "Durante dos años o, más exactamente, durante veintiún meses, podemos pensar que no habrá huelgas... el estado empresario, modificando sus relaciones con los trabajadores está contribuyendo a desbloquear la sociedad... es preciso encontrar una vía media entre el totalitarismo que opresiona y el capitalismo salvaje que aniquila": IBIDEM.

(542) IBIDEM.

e) La actitud de los sindicatos firmantes del convenio

Ni para la CFDT, ni tampoco para FO o la UNCM fue difícil la aceptación de las propuestas del convenio, ya que muchas de las fórmulas que éste contenía habían sido sugeridas por dichas centrales sindicales con anterioridad.

Por un lado, el tema, tan familiar a la CFDT de la no jerarquización salarial, se convertiría en los términos del nuevo convenio en "salario de progreso que permitiese repartir anualmente la masa salarial de tal manera que los aumentos de salarios nominales no se hiciesen de forma totalmente jerárquica" en la fórmula del Contrato de Progreso. También entraban en el sistema preconizado por la CFDT y FO la fijación de los salarios por métodos contractuales y para la CFDT el tema de la planificación democrática como base de la autogestión. Para ambas centrales, en fin, el nuevo sistema representaba un avance indudable respecto a la situación anterior, por lo que no tuvieron inconveniente en firmarlo.

Las palabras del Primer ministro, cuando menos política o sindicalmente inoportunas, obligaron, sin embargo, a la CFDT -afectada también por la propuesta de celebración del referéndum- a precisar su postura en dos sentidos (543):

(543) "El señor Chaban Delmas no debe tomar sus deseos por realidades. El convenio salarial firmado por la CFDT no ha sido considerado por ella como un tratado de 'paz social', sino únicamente como un medio de generalizar el aumento del nivel de vida y la mejora de las condiciones de trabajo de personal": IBIDEM.

el convenio firmado por la CFDT no debía entenderse como un "tratado de paz social", sino únicamente como un medio de garantizar el aumento del nivel de vida y la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados. El personal juzgaría, al aplicarlo, el valor práctico de los acuerdos. Si después de la experiencia se encontrase que era desfavorable, la CFDT denunciaría el convenio. No se podía entender la firma de la CFDT como una aceptación de la política de la Nueva Sociedad del Gobierno; sus intenciones eran otras: en un régimen capitalista, incluso en una empresa nacionalizada, el problema esencial que se plantean los trabajadores es el del poder sindical y, especialmente, en el contexto EGF, el del poder de las organizaciones sindicales en relación con la reforma de las estructuras, la gestión de las unidades, etc.". En una palabra: no a la supresión del derecho de huelga (siempre es posible la denuncia del convenio), no a los afanes innovadores del Gobierno y, especialmente, no al supuesto compromiso de la CFDT en la Nueva Sociedad.

Los dirigentes de la UNCM, por su parte, expusieron las razones que les habían llevado a firmar el acuerdo con motivo de la proposición del referéndum de la CGT, encontrando un saldo favorable de éste, tanto por la exclusión del Estado en materia de fijación de los salarios, como respecto a la aceptación de la noción de masa salarial. Aun no siendo satisfactorio en todos sus puntos, el convenio representaba una

./.. Por otro lado, el Gobierno deja entender que, firmando dicho convenio, las organizaciones sindicales contribuyen a la construcción de su Nueva Sociedad. No hay que decir que las perspectivas de la CFDT son completamente diferentes": IBIDEM.

oportunidad que, a su juicio, era preciso aprovechar. La exclusión del derecho de huelga por tres meses les parece razonable, teniendo en cuenta las dificultades de tipo técnico que produce la huelga en una empresa eléctrica y el hecho de que los más perjudicados por ella sean los pequeños empresarios. Termina expresando la esperanza de llegar, con la aplicación de la fórmula, a una reducción del tiempo de trabajo (544).

En un artículo aparecido en "Le Monde" (545) explica G. Massé, Presidente de la UCT, el proceso que habían seguido las relaciones de las empresas nacionalizadas con el estado, en materia laboral, y que condujeron, en 1963, a la adopción del "procedimiento Toutée Gregoire". Los sindicatos estimaron desde el primer momento que no tenían posibilidad de discutir ni negociar en cuanto el poder de decisión quedaba en manos del Consejo de Ministros; considera Massé "un acontecimiento sindical" la firma del convenio, en línea con sus peticiones anteriores y que representa, a su juicio, un "cambio en la jerarquía de los poderes". Por lo que se refiere a la exclusión del derecho de huelga, durante tres meses, con plazo mínimo de preaviso, entiende que, al no significar una supresión total del derecho de huelga, coloca a ésta en el lugar de solución última que siempre debe tener. No era esta la opinión del sindicato de Cuadros de la CGT que expresó, en todo momento, su repulsa al convenio.

(544) Del dossier "Electricité de France-Gaz de France", proporcionado por J. Boutet.

(545) Cfr Le Monde (24 Décembre 1969).

Para el Profesor Lyon-Caen (546), el convenio firmado entre las direcciones EDF-GDF y los sindicatos "podría dar lugar a una innovación importante en el sistema francés de relaciones profesionales", bien es verdad que no tanto por las virtudes intrínsecas del propio convenio sino en comparación con lo primitivo y desordenado del sistema francés. La originalidad del Contrato de Progreso residía, para Lyon-Caen, en su carácter, si no de derecho, sí de hecho, de un auténtico convenio colectivo en cuanto existían compromisos de ambas partes: de los sindicatos a "l'absence de conflit portant sur son objet", es decir, a asegurar la continuidad del servicio público (no cortando la corriente), y de las Direcciones de las empresas a aplicar la fórmula que antes examinamos para la determinación de la política salarial y al establecimiento de unas determinadas condiciones de trabajo.

* * *

Sin embargo, tanto por el significado que dio el Gobierno a la firma del Convenio como por la motivación de las actitudes sindicales, es preciso interpretarlo más que como

(546) Cfr G. LYON-CAEN, La Convention sociale d'EGF et le système français des relations professionnelles, in: Droit Social (Avril 1970).

un acto jurídico (en el artículo de Lyon-Caen, que acabamos de examinar, se señala la ausencia de juristas tanto en las discusiones como en la elaboración del convenio) como una experiencia político-social.

El Gobierno destacó la importancia que concedía a la firma del convenio EGF, en cuanto significaba ejemplarizar la acción del Estado empresario y abrir brecha en la renovación social que pretendía aportar la "Nueva Sociedad". Los excesos verbalistas del Primer ministro dieron incluso lugar a la reacción de los sindicatos firmantes, explicitando su no aceptación de la pretendida "Nueva Sociedad" y el significado netamente profesional que daban a la firma del Convenio.

En este contexto hay que situar la postura de la CGT que, fue sin duda, más política que profesional, aunque, como en cualquier proyecto de convenio, pudieron existir aspectos perfeccionables en el Acuerdo que se proponía; su secretario general había expresado ya sus temores, que significaban al tiempo una amenaza de su sindicato, de que el Gobierno no duraría los siete años de su mandato. Existía un enfrentamiento radical entre los deseos del Gobierno de sacar adelante una Política Social avanzada y los objetivos de la CGT, dispuesta a obstaculizar todo intento renovador que no se adaptara a sus esquemas socialistas. En el asunto del Convenio de la EGF se emplearon a fondo el Gobierno y la CGT hasta el punto que en algún momento la tensión se personalizó entre el Primer ministro Chaban Delmas y el secretario general de la CGT, Georges Séguy. Lo que latía en el fondo de la discusión no era el contenido profesional del convenio ni las ventajas que pudieran tener o no tener para

los empleados de EGF (547), sino la viabilidad de un sistema reformador no revolucionario discutida a través de un tema que se había popularizado enormemente en Francia (548).

El Acuerdo que el Gobierno presentaba a los sindicatos suponía, sin duda, un avance en el camino para establecer unas relaciones profesionales sobre bases duraderas en las empresas nacionalizadas. El hecho es que, con algunas modificaciones (549) el Convenio se ha venido manteniendo incluso con el acuerdo de la CGT, pero, y esto es lo que quiero destacar, el planteamiento tanto por parte del Gobierno como por parte de la CGT, se situaba en el terreno político-ideológico, con lo

(547) El semanario "Vie Ouvrière" dedicaba varias páginas a la preparación del referéndum, sin publicar el texto del Acuerdo ni señalar sus principales características.

(548) Según una encuesta del IFOP, la mayoría de los franceses había oído hablar del Convenio, por lo que especialmente en lo que se refería a la CGT, el asunto tomaba un cariz propagandístico y de toma de posición contra el Régimen.

(549) En la renovación de 1971 y 1972 se anulan los tres meses de preaviso para la declaración de la huelga y se introduce una cláusula de salvaguarda que garantiza el poder adquisitivo, pero la CGT no logra se elimine la fórmula "parité-specificité" que las otras centrales están decididas a mantener. La cláusula de salvaguarda establecida en el artículo 1º señala que "la progresión del poder adquisitivo de la suma anual de conjunto de remuneraciones, manteniendo constante la clasificación, no sería inferior a 2'5% ..." Por lo que se refiere al derecho de huelga, se sustituye el preaviso de tres meses por una fórmula menos tajante: "Las Direcciones Generales y las Federaciones firmantes convienen en reunirse para arreglar cualquier desacuerdo que se pueda originar por la aplicación del Convenio y se comprometen a hacer todo lo posible para resolverlos por medio de la negociación a fin de evitar la denuncia por parte de las federaciones sindicales firmantes".

que se abandonaba la profesionalización y el pragmatismo en las que el propio Gobierno había querido situar las decisiones sociales.

La CGT venía así a confirmar la estrategia que contemplaremos al examinar sus planes de acción después del Congreso del 69 (550). No se trataba tan sólo de mantener por encima de todo su carácter marxista revolucionario, sino de no permitir -y de ahí su oposición a todo proceso de democratización en la empresa, estilo CFDT- el mínimo intento de reforma que no fuese en aquella línea. De ahí la paradoja de que las relaciones CGT con las empresas y con el Gobierno sean relativamente fáciles en período de poco ímpetu reformador y se conviertan en imposibles cuando, a sus espaldas, se intentan abrir nuevos caminos en el desarrollo social.

El Gobierno se encontraba por su parte, ante una situación, en la que aparecían, de forma especialmente clara, las contradicciones que en todo momento condicionaban su actuación y que provenían de la necesidad de dar satisfacción a la Mayoría en la que se veía obligado a apoyarse para avanzar en la línea "reformista". No es probable que Chaban Delmas ignorase que las declaraciones triunfalistas sobre la colaboración de los sindicatos en su Política Social iba a despertar los recelos de aquéllos y a dificultar actuaciones posteriores, pero es posible pensar, que no le quedaría otra opción para acallar los resquemores crecientes de su propia Mayoría parlamentaria ante las consecuencias de su Política. De hecho, después

(550) Cfr capítulo segundo, Segunda Parte, pp. 397-408.

de la polémica organizada por sus declaraciones que obligaron a los sindicatos a hacer profesión de no colaboración y de la oposición tajante de la CGT, con el referéndum a su favor, se abandonó la aplicación del Contrato de Progreso a otras empresas (551).

Junto a la política de mensualización, a la mejora de las relaciones profesionales -limitada, en gran medida, a las relaciones de alto nivel entre las confederaciones sindicales y el CNPF-, al Contrato de Progreso que acabamos de examinar, y a la política de formación permanente que constituyó una de las atenciones prioritarias en el contexto de la Política Social del Gobierno de Chaban Delmas, habría que apuntar -en el terreno de las realizaciones sociales- una serie de reformas en favor de los ancianos y los inválidos y el nuevo estatuto de las empresas públicas que tropezó con fuertes reticencias del entonces ministro de Hacienda y luego Presidente de la República, Giscard d'Estaing.

F) EL BALANCE

La experiencia reformista del gobierno de

(551) En relación con la SNCF, los sindicatos CGT, CFDT y FO se declararon dispuestos a negociar los Acuerdos, pero sin admitir, en ningún caso, las cláusulas de limitación sobre el derecho de huelga. Tan sólo dos Acuerdos se inspirarían en el modelo del Contrato de Progreso, uno firmado en 1970 en las minas de potasa de Alsacia y otro en 1972 en Charbonnages.

Chaban Delmas, con la que se intentaba responder a los problemas sociales que habían puesto en evidencia los Sucesos de Mayo de 1968, se presentó, a no muy largo plazo, como tarea difícil y, al cabo de tres años, como inviable.

No es ocioso que recordemos aquí las reflexiones del Presidente Pompidou en relación con la transcendencia de los Sucesos y su intuición de que ya no era imaginable gobernar a Francia sin un cierto examen de conciencia política (552) para ponerlas al lado de la falta de soluciones concretas y de salidas políticas originales que el mismo Pompidou parecía capaz de ofrecer en relación con la crisis. La distancia entre la "intuición" sobre la necesidad de reformas y la posibilidad de llevar tales reformas a cabo me parece caracterizaron, mejor que cualquier otro aspecto, este período de gobierno. En el fondo, la política de Pompidou, gran conservador, se basaba precisamente en la no realización de grandes cambios en el país -"Había que procurar no herir ni a unos ni a otros y llegar siempre y en todo caso a soluciones intermedias" (553)- y, por lo tanto, en dejar intactas las raíces de los problemas.

Nos encontramos así con el intento del Primer ministro Chaban Delmas de llegar a una pretendida "Nueva Sociedad" con la misma clase política y los mismos procedimientos que habían conducido a la situación que originó los Sucesos de Mayo del 68. Jacques Delors, al realizar su propio balance

(552) G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 16-17: cfr, además, las pp. 313-317.

(553) Notas de mi entrevista personal con Jean Michel Belorgey, adjunto de Jacques Delors.

de la experiencia, hubo de reconocer: "Chaban Delmas estaba situado en medio de un conjunto dominado, al lado de referencias simbólicas al progresismo gaullista, por el conservadurismo y el espíritu de reacción hacia todo lo que tocara de cerca o de lejos a Mayo del 68" (554). La Mayoría parlamentaria se fue oponiendo, de forma más o menos directa, a todo intento de reforma serio y en profundidad de la sociedad francesa, ya fuera la lucha contra las desigualdades en materia de ingresos o el reconocimiento pleno del hecho sindical (555). De las opciones que se presentaban al régimen de la V República después de los Sucesos -cerramiento defensivo o intento de encontrar vías nuevas en las que se pudieran conciliar cambio y seguridad-, la Mayoría, formada principalmente por miembros del UDR, se decidió por la primera, obstaculizando los intentos reformistas del Gobierno.

Sería, sin embargo erróneo, pensar que los frenos para el desarrollo social se encontraban, únicamente, en la actitud de la Mayoría parlamentaria; la actitud de los empresarios y la de los sindicatos obreros no contribuyeron -¿se hubiera podido esperar realmente que lo hicieran?- a facilitar la ejecución de las reformas emprendidas por el gobierno. Las organizaciones de empresarios mostraron más

(554) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 110.

(555) En su libro consagrado a Chaban Delmas, cita Philippe Alexandre la siguiente frase de Sanguinetti al Primer ministro: "Señor Primer Ministro, relea el diccionario: la concertación se hace con los amigos y no con los enemigos": Exécution d'un homme politique, citado por J. DELORS, o.c., 110.

sensibilidad y preocupación por recomponer su organización y su imagen ante la sociedad francesa que por aceptar los efectos que hubieran podido producir en la estructura de la empresa algunas de las reformas tímidamente iniciadas. Los sindicatos obreros, por su parte -según quedó explicado en el estudio del Contrato de Progreso- mantuvieron su oposición al proyecto de la "Nueva Sociedad" desde planteamientos ideológicos, terreno al que, en gran medida, fueron conducidos por los propios planteamientos del gobierno.

La inviabilidad de la experiencia reformista de Chaban Delmas en el campo social comportaba, naturalmente, la de los proyectos de sus colaboradores, tanto más cuanto que, muchos de estos, habían acudido a la convocatoria del Primer ministro desde posiciones ideológicas muy diferentes a las que dominaban en aquel momento en el parlamento francés. Me refería, más arriba, a las ideas sociales de Jacques Delors y, especialmente, a su hipótesis en relación con la primacía de las acciones concretas sobre la ideología de algunos aspectos de la cuestión social. A lo largo de su etapa en el gobierno sus previsiones no se vieron confirmadas por los hechos; ni siquiera en el terreno de la formación que representaba, a juicio de Delors, según veremos más adelante, un campo privilegiado de negociación. Se podría pensar que toda su construcción -basada en las ideas que antes estudiábamos- se vino abajo al no contar con un mínimo soporte político. En su última obra, confiesa Delors con cierta desilusión que "las reticencias y las hostilidades de una buena parte de la Mayoría comenzaron inmediatamente después de mi entrada en el Gobierno" (556). A mi juicio,

(556) J. DELORS, o.c., 103.

de todo el proceso de la experiencia de colaboración de J. Delors en la línea de su reformismo social posibilista, pueden sacarse importantes consecuencias de interés político y social.

El balance de la "Nueva Sociedad" aparece, en consecuencia, con signo negativo. La situación política de continuidad que se produjo después de los Sucesos no permitió se acometieran los cambios sociales que la sociedad francesa parecía exigir. La Política Social hubo de confirmar, una vez más, sus condicionamientos políticos.

La destitución de Chaban Delmas y el nombramiento de Pierre Mesmer para sucederle supusieron el cierre definitivo de las posibilidades reformadoras del régimen del Presidente Pompidou. A la muerte de éste, antes de terminar su mandato, se presentaron a las elecciones presidenciales Chaban Delmas y Giscard d'Estaing por la Mayoría gobernante y François Mitterrand por la izquierda unida, partido socialista y partido comunista. Por un reducido margen de votos, Giscard d'Estaing fue elegido Presidente de Francia, quedando en segundo lugar Mitterrand. La derrota de Chaban Delmas que supuso el final definitivo del gaullismo, fue consecuencia, junto con otros factores, del fracaso del período reformista que acabamos de estudiar.

En síntesis:

- Los Sucesos de Mayo no acarrearón ningún cambio político importante durante su desarrollo ni tampoco en el

período inmediatamente posterior. En las elecciones presidenciales de 15 de junio de 1969 accede al poder G. Pompidou que pone al frente del Gobierno a J. Chaban Delmas. La situación, en relación con los influjos de los Sucesos quedaba planteada en los siguientes términos: los ajustes necesarios para enfrentarse con los problemas suscitados en la crisis de Mayo tenían que producirse dentro de un régimen político que, en parte a causa de la propia crisis, mantenía la continuidad con el gobierno anterior y representaba, fundamentalmente, a las fuerzas conservadoras.

- Los planteamientos sociales del gobierno de Chaban Delmas quedaron señalados en la declaración del Primer ministro ante el Parlamento de 19 de septiembre de 1969, en la que, al tiempo que se realizaba un análisis profundo de los defectos de la sociedad francesa, se ofrecía un proyecto político denominado la "Nueva Sociedad", que comportaba las medidas de gobierno necesarias para hacer frente a los problemas detectados. El consejero del Gobierno, en materia social, fue Jacques Delors, cuyas ideas sociales inspiraron de forma decisiva la política de Chaban Delmas en su etapa de gobierno.

- Las reformas iniciadas en el campo social en cumplimiento de la declaración programática de la "Nueva Sociedad" se centraron, fundamentalmente, en los siguientes puntos: la política de mensualización, que suponía un avance técnico social, aunque sus repercusiones fueran limitadas; el perfeccionamiento del sistema francés de relaciones profesionales a través, especialmente, de los Acuerdos entre las confederaciones obreras y el CNPF; el nuevo enfoque de la política salarial en las empresas públicas plasmado en el Contrato de

Progreso firmado en EGF y la política de Formación Permanente en cuyos postulados de reforma social depositó el Gobierno grandes esperanzas. Para el desarrollo práctico de estas realizaciones y para el simple planteamiento de otras reformas de mayor entidad tropezó el gobierno con una serie de obstáculos que dificultaban la consecución de los objetivos propuestos.

- Los sindicatos obreros que, por un lado, no encontraban justificación para rechazar la entrada en la política contractual ofrecida por el Gobierno y por las organizaciones de empresarios, se mostraron, por otro, reacios a colaborar en la experiencia reformista de la "Nueva Sociedad" en base a unos prejuicios ideológicos que afloraron por encima de las ideas de pragmatismo y experimentación que se postulaban desde el gobierno. La estrategia sindical en este período y las contradicciones que se planteaban entre la acción sindical y la ideología política se hicieron patentes en las negociaciones celebradas para la firma del Contrato de Progreso entre las Direcciones y los sindicatos de EGF.

- Por parte de la propia Mayoría en la que se apoyaba el Primer ministro en el Parlamento se adoptó una actitud de recelo y, a la larga, de oposición a los proyectos de reforma del gobierno que dificultaba también, en grado extremo, la experiencia de la "Nueva Sociedad" presentada como respuesta a la crisis de Mayo, experiencia que, al cabo de tres años, se mostró inviable. La Política Social hubo de confirmar, una vez más, sus condicionamientos estrictamente políticos.

CAPITULO SEGUNDO

LOS SINDICATOS OBREROS

A) EFECTOS DE LOS SUCESOS SOBRE LOS SINDICATOS OBREROS

A juicio de Rioux (557), los sindicatos salen reforzados con motivo de los Sucesos, al menos en cuanto al crecimiento del número de afiliados, que se considera fue de un 30% comprendiendo el período de la crisis y el inmediatamente posterior (558). Para Jean Bunel (559), sin embargo, el sindicalismo no se ve favorecido por los Sucesos en la medida en que lo fue en otras crisis sociales importantes, como la de 1936. En las

(557) Cfr L. RIOUX, Clefs pour le Syndicalisme (Paris 1972) 216.

(558) La CGT y la CFDT aumentaron cada una en unos 100.000 afiliados y FO un poco más: cfr IBIDEM, 216.

(559) Cfr J. BUNEL - P. MERNIER, Chaban Delmas (Paris 1972) 132.

propias centrales sindicales, por otra parte, se tiene el sentimiento (560) de que después de Mayo del 68 se ha revitalizado la acción sindical, tanto en relación con el ambiente sindical, como en cuanto a los militantes, obreros y cuadros que se renovaron durante los Sucesos o que surgieron por vez primera a consecuencia de éstos.

El aumento de afiliación a los sindicatos se produce especialmente en aquellas categorías en las que el índice de sindicalización era tradicionalmente menor: empleados e ingenieros, y en empresas pequeñas en las que antes de Mayo del 68 no existían sindicatos y que, después de los Sucesos, disponen de secciones sindicales de empresas, creadas al amparo de la ley sobre los derechos sindicales.

El aumento de militantes no significa siempre, sin embargo, aumento de encuadramiento en las organizaciones sindicales. La movilización y la politización de los jóvenes se realizó con frecuencia al margen de las organizaciones formales, aun cuando éstas trataran -especialmente la CFDT- de encontrar formas más espontáneas de acción, como las asambleas de personal y las comisiones de trabajo (561). Estas nuevas formas de acción y las características singulares que

(560) Afirmaciones de ese tipo sobre la CGT se encuentran con frecuencia en Le Bilan Social de l'Année 1969 (Paris 1969), y en las publicaciones de la CFDT, como, por ejemplo, en la obra de E. DESCAMPS, Militer. Une vie pour un engagement collectif (Paris 1971).

(561) Cfr las pp. 197-205.

presentaron los Sucesos produjeron -incluso en la CGT- una preocupación por alcanzar mayor índice de democratización y de relación con la base sindical.

No es fácil discernir la influencia relativa que hayan podido tener los Sucesos en relación con cada uno de los sindicatos. En un trabajo encuesta sobre L'ouvrier français en 1970 (562) se incluye una pregunta (563), en la que se solicita la opinión de los obreros acerca de la actitud tomada durante los Sucesos por las tres confederaciones sindicales más importantes. Los resultados (564) muestran que el número de decepcionados por la actitud de los sindicatos supera, en las tres confederaciones, al número de los que dicen estar satisfechos por la misma razón, acentuándose esta diferencia respecto a la CFDT. Comparando los resultados obtenidos por las tres confederaciones en las elecciones para los sin-

(562) Cfr G. ADAM - F. BOU - J. CAPDEVILLE, L'ouvrier français en 1970 (Paris 1970).

(563) "Est-ce que l'attitude de la CGT pendant le mois de mai 1968 nous a tout a fait satisfait, plutot decu, tres decu? Et celle de la CFDT? Et celle de FO?", IBIDEM, 168.

(564)	<u>CGT</u>	<u>CFDT</u>	<u>FO</u>
Completamente o más bien satisfecho	38	26	22
Más bien decepcionado o muy decepcionado	40	37	39
Sin respuesta	22	37	39

Para esta nota y la siguiente, cfr la Revue Française des Affaires Sociales (Octobre-Décembre 1972).

dicatos de Cuadros de empresa, en número de votos se puede observar un aumento considerable en la CGT y la CFDT, un poco menor en ésta última y menos importante en FO y en el resto de los sindicatos (565). A pesar de haber participado como interlocutor sólido y constructivo en las realizaciones de la Política Social del Gobierno de Chaban Delmas (566), FO no ha progresado sensiblemente después de los Sucesos; en el sector privado sigue teniendo muy poca influencia y en ningún caso puede contrapesar las estrategias de la CGT y de la CFDT (567).

Mayor importancia, sin embargo, que los efectos cuantitativos que hayan podido tener los Sucesos sobre las diferentes centrales sindicales reviste la posible influencia

(565) Comparación de resultados globales en votos 1966-1972 en el conjunto de los Colegios Electorales:

<u>Votos</u>	<u>1966</u>	<u>1967</u>	<u>1968</u>	<u>1969</u>	<u>1970</u>	<u>1971</u>
CGT	50'9	45'0	47'9	40'9	46'0	43'3
CFDT	19'1	17'7	19'3	18'2	19'6	18'9
CGT-FO	8'0	7'5	7'7	7'0	7'3	7'6
CFTC	2'4	2'1	2'9	2'7	2'7	2'1
CGC	-	-	-	-	-	-
Autres Syndi- cats	3'5	3'9	5'4	5'9	7'0	9'1
Non-syndiqués	12'0	19'9	11'7	20'4	11'9	17'0

(566) Es de destacar la participación de FO especialmente en la discusión de los Acuerdos Interprofesionales sobre la formación y el empleo.

(567) "FO ha visto aumentar sus miembros desde 1968 (pero no sus votos en las elecciones). Parece, sin embargo, que hubieran podido aumentar aún más: todos los que tenían los excesos verbales y la incertidumbre política hubieran

de aquellos sobre sus respectivas ideologías y estrategias de actuación, tema que paso a examinar a continuación.

B) EL 37º CONGRESO FEDERAL DE LA "CONFEDERATION GENERALE DU TRAVAIL" (CGT)

Para comprender la evolución de la CGT después de los Sucesos, nada más directo que acudir al estudio de su 37º Congreso Federal, celebrado en 1969 y en el que se realizó un amplio examen de la actuación de la central, referido, en esta ocasión, especialmente, a su actitud durante los Sucesos y a preparar las nuevas orientaciones para el futuro.

Los documentos más importantes del Congreso, aparte los discursos y las declaraciones de matiz político, fueron los siguientes: el Informe Programático "Avec la CGT pour un syndicalisme unifié démocratique de masse et de classe"; el Informe presentado por Georges Séguy, Secretario General de la CGT y los Documentos de Orientación y de Acción (568).

./. podido encontrar en FO una vigorosa tradición negociadora... sin embargo, no ha recogido los frutos de su política": J. REYNAUD, Les syndicats en France. Tome I (Paris 1975) 116.

(568) Pueden verse dichos documentos en Le Peuple, revista bimensual de la CGT, números 833-834, que tendré presente en este capítulo y a los que me quiero referir cuando no cito explícitamente ninguna otra fuente.

1. La reflexión sobre los Sucesos de Mayo de 1968

"La CGT se niega a ver en los Sucesos de 1968 una crisis que haya puesto en cuestión, de alguna manera, la forma en que ella comprende y dirige la acción sindical" (569).

En las intervenciones del 37º Congreso aparecen con frecuencia las alusiones a los Sucesos de Mayo en el sentido de reafirmar la postura adoptada por la CGT y de criticar las tendencias contrarias a dicha actitud. "Los que quieren saber lo que piensa y lo que quiere la CGT no tienen más que estudiar los documentos que van a salir de este 37º Congreso. En ellos encontrarán algo diferente a las fórmulas caducas o los slogans atractivos que permitieran a los izquierdistas de la primavera del 68 llamar la atención sobre ellos, sin que los altos dignatarios del gran capital experimentaran la mínima emoción" (570).

En la primera parte del Documento de Orientación "Les conditions de l'action revendicative dans la période actuelle" (571) se señalan las conquistas de carácter esencialmente cuantitativo obtenidas como consecuencia de los

(569) J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai-juin 1968 et le système français de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2 (1971) 198.

(570) La crise du capitalisme: discurso de G. SEGUY, in: Le Peuple, 833-834.

(571) Cfr Le Peuple, 833-834.

Sucesos, y se insiste en la necesidad de continuar la lucha ante las nuevas circunstancias que rodean al capitalismo (reorganización, concentración capitalista, empresas multinacionales) y que tienden a agravar la situación de explotación en la que se encuentran los trabajadores. La acción reivindicativa se sitúa fundamentalmente en el campo de los salarios y de las condiciones de trabajo; la garantía del derecho al empleo; la reforma de los reglamentos y mejora del régimen de la Seguridad Social y la garantía y extensión de las libertades sindicales obtenidas después de los "Acuerdos de Grenelle". No existe, como se puede observar, ninguna ruptura importante con la línea seguida hasta ese momento por la CGT.

2. La democracia económica y política

En las primeras líneas del segundo punto del Documento de Orientación aparecen con claridad los objetivos de la CGT en este campo.

"Todo hace ver a los trabajadores que a la lucha por las reivindicaciones inmediatas es preciso añadir la acción para obtener cambios más decisivos atacando las causas de las dificultades. Todas las conquistas obtenidas siguen siendo limitadas y son constantemente puestas en peligro por los monopolios y por el hecho mismo de la naturaleza del régimen capitalista. Para preservarlas, extenderlas y asegurar el progreso social es preciso cambiar las bases de la organización de la sociedad. Por ello es objetivo de la CGT la liquidación de la explotación capitalista y la realización de una

sociedad nueva basada en la socialización de los medios de producción".

Esta declaración no significa tampoco ninguna novedad, sino al contrario, como afirma Reynaud (572), se trata más bien de una reafirmación de sus principios fundamentales. Fuera de la acción reivindicativa inmediata que tiene como fin la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y que no implica colaboración con el capitalismo, el único objetivo señalado, es la eliminación del orden económico-social existente para crear otro nuevo. La política de nacionalizaciones que aparece elaborada en el Documento no se puede realizar sin un cambio de régimen político, a través de un Frente Popular o de un Gobierno de izquierdas dispuesto a eliminar los monopolios.

Ahora bien, este cambio no se pretende realizar sobre las premisas de una transformación en la dinámica propia de las relaciones profesionales, sino en la de la vida política. Esto aparece con claridad en el tercer punto del Documento de Orientación, en el que la CGT expresa su total repulsa a dos posibles tipos de acciones:

- A las acciones de colaboración con el capitalismo entrando en el juego de la participación, de la democratización de las empresas, de la asociación del capital y del

(572) J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai-juin 1968 et le système français de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2(1971) 198.

trabajo y del conjunto de procedimientos que constituyen las llamadas relaciones humanas, por entender que la colaboración de clases es, en cualquier caso, una trampa tendida por el capitalismo para asegurarse a través de una supuesta apertura su papel dominador y para salvaguardar en definitiva sus intereses de clase. Toda mejora en el campo de las relaciones profesionales, como camino hacia una mayor democratización de la empresa, se considera no sólo ineficaz sino pernicioso. La única fórmula válida sigue apoyándose en unos principios tajantemente antimonopolistas.

- A la acción irresponsable de elementos revolucionarios de izquierdas que, sin tener en cuenta la tradición y las luchas mantenidas por el movimiento obrero para adquirir su madurez revolucionaria, pretenden imponer sus métodos anárquico-sindicalistas. La CGT reafirma así la importancia de su organización y la necesidad de seguir manteniendo, fundamentalmente, una acción de masas.

La CGT, por otro lado, expresa su deseo de llegar a crear un frente común de todos los sindicatos. "Hay una exigencia de unidad sindical en masas considerables de asalariados y particularmente entre los más jóvenes, que consideran con justa razón la división sindical como un fenómeno 'contra natura'". En el apartado dedicado a señalar las diferencias de concepción que le separan de las otras organizaciones sindicales, lamenta la evolución de la CFDT en un sentido centrista y de colaboración de clases, preconiza unas reglas de conducta esenciales respecto a la independencia del sindicalismo, con el respeto de las diferentes corrientes de pensamiento y la aplicación de las reglas de la democracia sindical. Sin embargo, al determinar los objetivos del que podía ser único sindicato, encontramos de nuevo la estrategia de la CGT de rechazar toda

colaboración de clases y su objetivo de acabar con el sistema establecido.

3. El Sindicato de masas

Considera J.-D. Reynaud (573) que la posición de la CGT después de Mayo del 68 ha supuesto una vuelta a las fuentes leninistas en cuanto a la naturaleza de la organización de masas y de clase. Efectivamente, la línea seguida por la CGT durante los Sucesos, presentando aquellas reivindicaciones que podían atraer a mayor número de nuevos miembros al sindicato (por ejemplo, el salario mínimo garantizado), se afirma de manera clara en el Congreso del 69. En el apartado 7 del Documento de Orientación -"El reforzamiento de la CGT"- se dice textualmente: "Una CGT más poderosa es indispensable para organizar, en particular en cada lugar de trabajo, un nuevo desarrollo de la acción reivindicativa más estrechamente asociada a la lucha por una democracia económica y política real".

En esa línea de aumentar su organización y su potencia hay que situar la reforma de los estatutos presentada en el Congreso y la utilización por la CGT de la Ley de derechos sindicales.

La reforma de los estatutos se hace precisamente

(573) Cfr J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - F. MACLOUF, Les événements de mai-juin 1968 et le système français de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2 (1971) 191-209.

con el objeto de hacer valer "el carácter unitario de clase y de masa del sindicalismo". En el artículo primero se elimina la referencia a la "desaparición del asalariado y del empresario" como deseo explícito de sus miembros, con el fin de dejar la puerta abierta a todos los trabajadores que quieran tan sólo defender sus intereses morales y materiales, económicos y profesionales, sin que obligatoriamente hubieran de tener ambiciones revolucionarias. En el informe que venimos siguiendo se explica el cambio aperturista, indicando que la defensa de sus intereses impregna al trabajador desde el mismo instante en que sufre la explotación capitalista. Pero, a menudo, la convicción de que es al régimen mismo al que conviene atacar no viene sino más tarde, al filo de la dura realidad y de la lucha...

Por lo que se refiere a la Ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa, la CGT intentará utilizar la nueva reglamentación no para favorecer el desarrollo de las finalidades de la sección sindical, sino para conseguir la implantación de secciones sindicales, a través de las cuales sea posible aumentar su influencia y su labor de propaganda en la empresa en la línea del sindicalismo de masas, que constituye uno de sus objetivos fundamentales.

En esa misma línea hay que situar la convocatoria que en el 37º Congreso se hace a los ingenieros, cuadros y técnicos que entraron en la lucha con ocasión de las huelgas de Mayo-junio 1968. Resalta el documento la evolución del sindicalismo de cuadros y la importancia adquirida, dentro de la CGT, por la UGIC-CGT ("Union Générale des Ingénieurs et Cadres CGT"). La característica principal de ingenieros, Cuadros y técnicos reside, ante todo, en su estatuto de asalariados que tienen los mismos intereses fundamentales que la clase obrera. Se les reconoce, sin embargo, una situación particular en cuanto a sus reivindicaciones o preocupaciones, no intentando hacerles sacrificar

sus planteamientos reivindicativos categoriales, ya que la CGT defiende, como tuvimos ocasión de estudiar (574), la política de jerarquización salarial.

4. La democratización

Aunque la CGT no pareció dar demasiada importancia a las críticas "izquierdistas" que la acusaban de burocratismo y rigidez, de hecho emprendió, después de Mayo, "un importante esfuerzo de democratización, es decir, de atención creciente a las reivindicaciones, tal como se expresan, de sensibilización de sus militantes y de movilización de su base" (575).

En el Documento de Orientación del Congreso se hacía referencia a las posibilidades de democratización que presentaba la posibilidad de creación de las secciones sindicales de empresa, preconizando la democracia sindical como regla de funcionamiento de las diferentes organizaciones. En el mismo Congreso que se estaba celebrando se presentó una ocasión inmediata de dar mayor participación a la base en la redacción de los Documentos de trabajo.

(574) Cfr del capítulo segundo de la Primera Parte las pp. 86-100.

(575) J.-D. REYNAUD, Les syndicats en France. Tome I (Paris 1975) 115.

Aunque haya que expresar algunas cautelas por lo ambiguo del término "democratización", sí parece existir en la CGT un interés creciente por buscar la opinión de la base (576), en el sentido de considerar a los negociadores como puros mandatarios que han de someter sus decisiones a la aprobación del conjunto de los trabajadores. Esto no obsta para que la elaboración de reivindicaciones y la fijación de consignas no se lleven a cabo en los organismos centrales. Por otro lado, hay que considerar que la consulta a la base entraña una comunicación en doble sentido, en cuanto que las reuniones y discusiones que tal consulta comporta pueden utilizarse también como cauce para lograr la sensibilización de la base respecto a ciertos problemas, es decir, para transmitir la posición oficial del sindicato y para impulsar la acción combativa de los militantes.

5. Actitud hacia la negociación

La CGT "piensa que es preciso eliminar el actual orden de cosas, pero que mientras que éste persista hay que tratar con él, sin poner en entredicho el orden establecido en la empresa. La CFDT, al contrario, pone ese orden continuamente en peligro" (577).

(576) Como se demostró en el referéndum organizado con motivo del "Contrato de Progreso" en EGF.

(577) Notas de mi entrevista personal con M. Neidinger.

La actitud hacia la negociación en la CGT tiene una función muy concreta -la posibilidad de obtener las mayores satisfacciones posibles para slos trabajadores dentro del "statu quo" actual-, dentro de una estrategia que es, por esencia, revolucionaria. Es aconsejable prestar atención a este punto para deshacer un posible equívoco respecto al carácter reformista de la CGT y su posible semejanza con un sindicato alemán o escandinavo. Después de los Sucesos, la CGT "ha aprovechado todas las ocasiones de negociar, con un sentido muy fino de la oportunidad, sin cambiar en un ápice su repugnancia por el compromiso contractual" (578).

Su filosofía de la negociación sigue basada en tres puntos fundamentales:

- Desconfianza respecto a compromisos a término fijo. No sólo se rechaza el compromiso de no recurrir a la huelga, sino incluso el de aceptar un reglamento escalonado de reivindicaciones que no pueda ser replanteado en cualquier momento. Ejemplo de esta actitud la encontramos en su posición ante el ya varias veces citado "Contrato de Progreso".

- Preferencia por las formas reglamentadas , en cuanto ofrecen mayor estabilidad y exigen menor compromiso.

- Preferencia por negociaciones al nivel más alto, con lo que, al tiempo que se cumplen las dos exigencias anteriores, se amplían los grupos afectados por las decisiones tomadas.

(578) J.-D. REYNAUD, o.c., 115.

Sobre los efectos que este tipo de negociaciones de alto nivel han producido en el ámbito de las relaciones profesionales en la empresa me detendré posteriormente (579).

6. El socialismo de la CGT

En el capítulo dedicado en el 37º Congreso de la CGT a la "Democracia Económica y Política" y en el "Anexo" referido a las nacionalizaciones, se señalan las características fundamentales del tipo de socialismo que propugna la CGT. El tono de las medidas apuntadas parece intencionadamente tranquilizador; no se considera como algo absolutamente fundamental que la propiedad colectiva de los medios de producción pase a la nación; en el caso de que aquéllos no sean esenciales, su propiedad podría quedar en manos de la región, del municipio, del Departamento o de las empresas cooperativas; se garantiza el respeto para con las empresas pequeñas y comerciales, buscando soluciones humanas ventajosas para todos y no parece que se planteen problemas en admitir la propiedad privada individual como fuente del trabajo y del ahorro (580).

Por lo que se refiere a las empresas, se señala la necesidad de llegar a una gestión democrática que permita la participación personal en la toma de decisiones, en el control

(579) Cfr más adelante el capítulo quinto de esta Segunda Parte.

(580) Cfr siempre en Le Peuple, 833-834 el "Documento de Orientación y de Acción".

de la gestión y, especialmente, en todas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo por medio de una planificación democrática que, al tiempo de lograr la indispensable dirección de conjunto que exige una economía moderna, permita la intervención de los trabajadores y de las organizaciones sindicales tanto en la elaboración como en el control de los planes.

En relación con el tema de las condiciones de trabajo -que durante mucho tiempo fue motivo de discusión de los grupos de extrema izquierda- la CGT, a partir de este 37º Congreso, ha ido perfilando sus ideas hasta llegar a fijar de manera clara su posición en 1972, en las discusiones con las organizaciones de empresarios y con el Gobierno.

C) EL CONGRESO DE LA "CONFEDERATION FRANÇAISE DEMOCRATIQUE
DU TRAVAIL" (CFDT) EN 1970

Después del cambio de nombre y de estatutos

realizado en 1964, la CFDT, rotos sus lazos con la Iglesia Católica, necesitaba precisar su doctrina, su táctica y su estrategia. En esta tarea la sorprenden los Sucesos. Quizás esta situación de transición en que entonces se encontraba fue la causa de su mayor permeabilidad a las orientaciones nuevas que en aquéllos se produjeron. Para la CFDT "en busca entonces de una doctrina" (581), sí supusieron los Sucesos un cambio de orientación y experiencia importante en cuanto, como escribe Descamps, "se han podido corregir algunas de nuestras apreciaciones, se ha encontrado materia nueva para una reflexión colectiva de la organización, aunque no creo que hayan cambiado mucho las orientaciones que se vislumbraban desde antes" (582).

El Congreso de 1970 tuvo como objetivo definir las futuras estrategias y perspectivas de la CFDT. El informe que André Jeanson (583) presentó al Congreso consta de tres partes: primera, desigualdades y alienaciones en la Sociedad actual; segunda, Proyecto de Sociedad y, tercera, estrategia de la CFDT.

(581) J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai-juin 1968 et le système française de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2 (1971) 202.

(582) E. DESCAMPS, Militer. Une vie pour un engagement collectif (Paris 1971).

(583) Cfr la revista Syndicalisme 1279 A (Février 1970). En las páginas siguientes tendré presente este número y el número 1270 B (Janvier 1970), aunque no los cite explícitamente vez por vez.

En la primera parte se realiza una condena de la sociedad capitalista que caracteriza el mundo occidental moderno en base a la existencia de tres tipos de desigualdades: económicas, dentro de un mismo país (salariales y de falta de atención para los marginados) y entre los distintos países (con especial referencia al Tercer Mundo); socioculturales, en las condiciones de trabajo, cuadro de vida (vivienda, salud) y en el campo cultural; por último, políticas, en el orden del "poder": poder político, poder en la empresa y poder en la economía.

Se analizan también las alienaciones a las que se ve sometido el hombre en el trabajo, distinguiendo las que se refieren a la empresa -el jefe de empresa es dueño de organizar la empresa como quiera-; al consumo -manipulaciones y despilfarros en detrimento de las necesidades colectivas- y a los problemas que plantean las relaciones con el Tercer Mundo.

La CFDT, ante este cúmulo de problemas, esboza una condena de la sociedad actual, precisando que no se trata de rechazar la sociedad industrial moderna -"somos partidarios de una economía de expansión y no de una economía de miseria" (584)-, sino de los comportamientos y de las motivaciones de las fuerzas que en el terreno político y económico mueven los resortes del mundo en dicha sociedad industrial.

En la segunda parte, que es para nosotros la

(584) A. JEANSON, in: Syndicalisme 1279 A (Février 1970).

más importante, se discute un Proyecto de Sociedad, que aparece basado en tres pilares fundamentales: la propiedad social de los medios de producción; el principio de autogestión al nivel de la Dirección de las empresas y la organización de la economía según las exigencias de una planificación democrática.

1. La propiedad social de los medios de producción

La propiedad del capital es la única fuerza real de poder y, por lo tanto, de responsabilidad. En la sociedad actual la configuración de dicha propiedad representa un obstáculo estructural, tanto en la economía como en la empresa, para la participación y responsabilización de los trabajadores. No basta para superar este obstáculo hacer del trabajador un pequeño accionista; la única vía posible es conseguir que los medios de producción (no los medios de consumo) no puedan ser objeto de una apropiación privada en el sentido que actualmente se da al término, sino que pasen a ser de propiedad social (no propiedad del Estado, pues se rechazan las nacionalizaciones generalizadas).

La propiedad social de los medios de producción -que, a diferencia de lo que ocurre en el sistema de capitalismo de estado, supone el respeto de una esfera de libertad y de responsabilidad para los hombres- puede adoptar formas muy distintas: los principales medios de producción pasarán a la nación y los restantes, según sus características, a la región, al municipio, a los sindicatos e, incluso, a las organizaciones de vecinos establecidas en los barrios, cuando

fuera posible y más adecuado para la creación de la esfera de libertad a la que antes se aludía.

2. La autogestión

Es conocida la importancia dada por la CFDT a la autogestión. Los Sucesos de Mayo dieron un nuevo impulso al tema que ya se encontraba de forma prioritaria entre las preocupaciones del antiguo sindicato cristiano. Con la autogestión se trata de crear para el trabajador un contexto lo más amplio posible de libertad y de responsabilidad, no sólo en la empresa sino en el conjunto de estructuras de la sociedad. Con todo, es en el ámbito de la empresa en donde se desarrolla en su mayor parte la vida del trabajador, por lo que, a juicio de la CFDT, deberá ser precisamente la empresa el lugar en el que, de forma prioritaria, se intente la creación de fórmulas autogestionarias. Tal creación no es posible en el sistema capitalista y tecnocrático ni en el sistema de tipo soviético con la burocracia del Estado y el aparato del partido. La única alternativa frente al tipo capitalista de empresa hoy existente se encuentra, por lo tanto, en conseguir la configuración de una empresa de estructura auténticamente democrática por medio de la autogestión. Este es el punto de partida del estudio del tema en el Proyecto de Sociedad presentado en el Congreso.

El esquema tipo de autogestión presentado es el siguiente: al conjunto de los trabajadores de la empresa se le confiaría la misión de elegir de entre ellos, democrá-

ticamente, la instancia de Dirección que hubiera de reemplazar al Consejo de Administración y que, entre otras misiones, se responsabilizaría de nombrar a los "gobernantes" de la empresa y de controlarlos, así como de tomar -dentro del Plan- las decisiones esenciales de política general de la empresa en materia de estructuras, inversiones, investigación, política social, etc. La figura de los organismos de autogestión dependería del tipo de empresa (pequeña, grande, monopolio, Universidad, etc.). En dichos organismos estarán también representados los intereses colectivos afectados, como, por ejemplo, los usuarios.

Sorprende este esquema por su desconcertante simplismo, que, para algunos, es pura ingenuidad y, en el mejor de los casos, reflejo de una clara inmadurez y falta de concreción. Con independencia de que la propia CFDT parece ser consciente de que se está "pisando un terreno virgen" (585) y de que, a partir del Congreso del 70, se ha seguido trabajando sobre el tema -en el Congreso del Partido Socialista de junio de 1975 el estudio del tema de la autogestión ocupó un lugar importante-, considero que es precisamente en la simplificación del problema -que supone replantear ex-novo la antigua y complicada organización de la empresa actual- en donde reside el mayor interés de la fórmula de la autogestión. Ante los

(585) De mi entrevista con Jacques Boutet, secretario de la Federación "Gas-Electricité" de la CFDT, saco las siguientes palabras: "Se trata de crear un nuevo estilo de relación entre los hombres, pero estoy de acuerdo en que estamos pisando un terreno virgen. Para poder dar responsabilidades de gestión al conjunto de los trabajadores de la empresa, se exige una voluntad colectiva y un estado de espíritu que es preciso reconocer que por el momento no se da".

problemas de orden técnico que me permitía apuntar en cuanto a las posibilidades de implantación de la autogestión, me respondió Jacques Boutet: "Cuando se tiene conciencia, como nosotros tenemos, de la incapacidad notoria de la mayoría de los Cuadros y de los directivos actuales, no se ve muy bien la razón por la cual los trabajadores no podrían realizar tales tareas, si se les diera previamente la formación adecuada. Son los Cuadros más incapaces los más opuestos a la autogestión" (586).

En el Documento del Congreso aparecían las siguientes puntualizaciones, como aclaración sobre el tema:

Primera: la autogestión no es la anarquía ni el rechazo de toda organización. "La autogestión no niega la competencia técnica, sino que niega la tecnocracia... no niega la organización del trabajo y la necesidad de una autoridad, pero invierte los fundamentos de la autoridad y de la organización del trabajo; la autogestión no hace de la empresa una institución en la que el egoísmo colectivo reemplace al individual, sino que subordina los fines de la empresa a los fines definidos democráticamente por toda la colectividad" (587).

Dentro de este tipo de empresa el sindicalismo no se convertiría en una institución gestionaaria, sino que seguiría cumpliendo su papel de "contrapoder" como fuerza de

(586) Notas de mi entrevista citada con Jacques Boutet.

(587) Pour une démocratisation de l'entreprise, in: Syndicalisme 1275 B (Janvier 1970).

impulsión y su función de control ante un posible riesgo de egoísmo colectivo.

Segunda: para la llegada a la autogestión se precisa recorrer varias etapas:

-La primera etapa comporta el desarrollo de la conciencia social y de la competencia de los trabajadores, así como la adhesión de los asalariados más cualificados. De no contar con esta competencia podría ocurrir -si se realiza el cambio antes de tiempo- que los técnicos se convirtieran en los verdaderos dirigentes imponiendo sus criterios de eficacia económica (tecnocracia).

- La lucha por la autogestión debe comenzar en el sistema presente dentro de la empresa, única forma de poder conseguir el fin propuesto a largo plazo, en el conjunto de la sociedad. Esta lucha deberá realizarse sobre los objetivos de poder, de forma que se llegue a una modificación de las relaciones de poder existentes. Es importante, en este sentido, la lucha por el control de la política de empleo o de las condiciones de trabajo, con lo que se conseguirá, de una parte, el tránsito progresivo hacia la autogestión y, de otra, se iría creando una conciencia política que hiciera posible, en su momento, el paso a un sistema de tipo socialista. La conquista de estos objetivos de poder sindical no significa más que una preparación, ya que no puede haber fuerzas políticas que realicen estos cambios, si no hay una movilización de las fuerzas sociales con el mismo fin. Situando la acción en la empresa, se corre el riesgo de "dejar de lado todo un conjunto de problemas que plantea la autogestión de la

sociedad" (588), pero se considera que, por razones prácticas y tácticas, es por la empresa por donde se debe comenzar.

- En una última etapa se produciría la conquista de poder y en particular del poder central por las fuerzas políticas, dispuestas a hacer del principio de la autogestión uno de los ejes esenciales de la organización de la economía.

3. La planificación democrática

La planificación democrática tiene como objetivo para la CFDT decidir los fines de la producción y orientar el conjunto de la economía hacia la satisfacción de las necesidades democráticamente inventariadas y precisadas. La empresa autodirigida, manteniendo una cierta autonomía y libertad de acción, deberá plegarse a las directrices que, a través del Plan, provienen de la voluntad democrática de la nación: se rechaza así la planificación estatal y centralizada.

A través de la planificación democrática se decidirá no sólo la tasa de crecimiento, sino que se planteará el problema de lo que es preciso producir y de qué tipo de necesidades se quieren satisfacer. Estas decisiones deberán tomarse después de un debate público a través de las instituciones políticas. De esta forma el pueblo podrá determinar

(588) IBIDEM.

el tipo de consumo y el tipo de civilización que prefiere.

En base a estas decisiones el Plan puede fijar los ejes característicos de la política económica del país, las inversiones y las prioridades. De acuerdo con ellas las empresas (y otras organizaciones, ciudades, regiones, etc.) podrán decidir sus propios planes y sus propias responsabilidades (el margen de libertad será distinto según los sectores y la importancia que tengan en la economía del país).

La definición de los medios capaces de realizar esta síntesis entre el Plan y el mercado, es decir el llamado socialismo de mercado, constituye una pieza clave para llegar a los objetivos del socialismo democrático.

4. La estrategia de la CFDT

Al examinar "las vías de paso" hacia el socialismo, seguimos sobre los Documentos del Congreso, expresa la CFDT una profesión inicial: "Nuestra estrategia es una estrategia de lucha de clases" (589). Como afirma Descamps (590), es la primera vez que la CFDT admite claramente entre sus postulados el de la lucha de clases, ya que en el pasado

(589) IBIDEM.

(590) Cfr E. DESCAMPS, *Militer. Une vie pour un engagement collectif* (Paris 1971) 127.

se había hablado siempre de antagonismos de clases o de tensiones de clases. No se puede, sin embargo, sacar consecuencias apresuradas de este cambio de orientación, ya que, se puede pensar se trate simplemente de la comprobación de una realidad -sin entrar en otras consideraciones sociológicas o morales- para establecer un punto de partida de la acción sindical.

Ahora bien, la tesis del desarrollo sistemático de la lucha de clases, que sólo puede concluir con la victoria de cualquiera de los antagonistas terminando en el estado totalitario fascista o proletario, es rechazada por la CFDT. Con ello se aparta de la tesis marxista, manteniendo que la lucha de clases, de la que es preciso partir, no es la expresión más deseable para la vida social y considerándola en el análisis económico de la explotación en un segundo plano en relación con el análisis político y moral de la opresión. Considera Reynaud (591) que a pesar de la declaración rigurosa de la lucha de clases, el análisis económico de la explotación ocupa un segundo plano en relación con el análisis político y moral de la opresión dentro de los planteamientos de la CFDT.

La importancia concedida a los valores morales se puede ver reflejada en la elaboración del Proyecto de Sociedad al establecer como idea central de ésta: "el hombre, cada hombre y cada mujer... viven para realizarse a sí mismos; es decir, para intentar llegar hasta el final de todas las posibilidades de su persona, a la vez para su desarrollo personal

(591) Cfr J.-D. REYNAUD, Les Syndicats en France (Paris 21970).

y en beneficio de la sociedad... Esta realización sólo se puede conseguir por el ejercicio de la responsabilidad en un cuadro de libertad" (592). El análisis se completa con el enunciado de las desigualdades y las alienaciones que impiden este desarrollo integral del hombre y que estudiamos más arriba.

¿Tiende a ser la CFDT un sindicato revolucionario o reformista? El Proyecto de Sociedad que formula y las perspectivas de la CFDT de llegar a una sociedad fundamentalmente diferente de la sociedad presente sí son revolucionarias; sin embargo, la forma de establecer el paso de una sociedad a otra no lo es. En este punto parece apartarse la CFDT de la estrategia revolucionaria de la CGT. El paso de la sociedad capitalista a la sociedad socialista no se realizará en una sola etapa "de un golpe", sino progresivamente, creando en cada instante la relación de fuerzas más favorable, poniendo en práctica los medios de acción posibles y utilizándolos al máximo en beneficio de los trabajadores, es decir, y por lo que se refiere al momento actual: información, sección sindical de empresa, control del poder patronal, intervención en los traslados y en la promoción del personal... para llegar, progresivamente a la autogestión. La elección de este método reformador se relaciona con razones morales en el sentido de salvaguardar las libertades individuales y colectivas esenciales en todas las etapas del proceso de transformación.

En relación, precisamente, con la estrategia

(592) Cfr Syndicalisme 1279 A (Février 1970).

revolucionaria se realiza en el Documento un análisis sucinto de los Sucesos de Mayo del 68, señalando cómo se reveló en dichos Sucesos la existencia, real o en potencia, de corrientes de opinión o de acción que se expresaban y desarrollaban fuera de las estructuras políticas o sociales tradicionales y que tenían objetivos y comportamientos radicalmente revolucionarios. Sin embargo, después de la explosión sentimental, la realidad -es decir la reacción de la gran masa, por ejemplo, en las elecciones del 69- se presentaba mucho más conservadora. La CFDT saca sus propias conclusiones: intentar acometer una revolución "tipo Mayo" supondría una aventura inconsciente y peligrosa; olvidar o menospreciar las posibilidades revolucionarias que en algunos momentos entrañaron los Sucesos, produciría un riesgo de esterilidad o de vacío.

5. El papel de la negociación

La postura negociadora de la CFDT era característica de su estrategia y su filosofía durante los años 60. En un estudio realizado en 1966 (593) sobre la actitud de los diferentes sindicatos hacia la negociación, se planteaba una posible distinción entre dos tipos de acuerdos laborales: "acuerdo armisticio" y "acuerdo institución". Las diferencias

(593) Cfr J.-D. REYNAUD - Ph. BERNAUX - L. LAVOREL, *Organisation Syndicale. Idéologie et politique de salaires*, in: *Sociologie du Travail* 4 (1966).

entre ambos se referían tanto a la forma de negociar como al fin que se pretendía con la negociación: en el "acuerdo institución" el objetivo apunta hacia la creación progresiva de un orden diferente, mientras que el "acuerdo armisticio" se considera como un simple episodio en un proceso que tiene como objetivo permanente la lucha de clases. Siguiendo este esquema, la estrategia de la CGT consistiría en animar la lucha de clases y reforzarla con todos los apoyos posibles -"acuerdos armisticio"-, mientras que la estrategia de la CFDT tendería a crear progresivamente un orden nuevo en las relaciones profesionales; es decir, partiría de una evolución de dichas relaciones para conseguir la evolución -o revolución- deseada.

En el Congreso de 1970, del que nos estamos ocupando, se sigue hablando de la negociación como un aspecto esencial de la acción sindical: se considera preferible la negociación a nivel de la empresa, así como la generalización de los Convenios Colectivos, precisando que su contenido no debe reducirse a marcar un progreso cuantitativo, sino que se deben tratar los problemas esenciales que los Directivos de empresa tienden a considerar como "materia reservada": derechos sindicales, criterios de reclutamiento, formación profesional, etc. Sin embargo, en la moción definitivamente adoptada en el Congreso se puede percibir una evolución importante al señalar que "la negociación colectiva es un medio, entre otros, de patentizar una relación de fuerzas". Ello supone, por un lado, que no se considera a la negociación como el medio principal de obtener una solución, y, por otro, que tan sólo se le da carácter de "registro" de la relación de fuerzas

existentes. Considera Reynaud (594) que, aun teniendo en cuenta lo que pudo suponer el ambiente turbulento del Congreso y el clima desfavorable creado por el "Contrat de Progrès" firmado con EGF, hay que pensar que el cambio es significativo en el sentido de que una corriente importante de la CFDT concede a la negociación un valor restringido. Esta tendencia que se ha visto reforzada en los últimos tiempos en la actuación seguida por la CFDT, no debe interpretarse, sin embargo, como una "hostilidad de principio a la política contractual" (595), sino como una postura de defensa ante las posibles tentativas de integración o de explotación política de los Acuerdos firmados.

6. La dimensión política del sindicalismo

En el apartado "Perspectivas y estrategias" de los Documentos del Congreso (596) aparecen algunas afirmaciones que pueden interpretarse también como síntomas de un cierto cambio de actitud de la CFDT en relación con el compromiso político de los sindicatos:

(594) Cfr J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai-juin 1968 et le système française de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2 (1971) 204.

(595) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 47.

(596) Cfr siempre Syndicalisme 1279 A (Février 1970).

- la mayor parte de los problemas sindicales, los más importantes, se han convertido en problemas políticos cuya solución comporta una responsabilidad política;

- la simple definición de los objetivos sindicales del momento presente obedece a la visión de un cierto sistema político que corresponde a los mismos criterios de democracia y socialismo que se preconiza para lo económico y lo social;

- partidos y sindicatos están llamados a actuar sobre el mismo terreno, en cuanto que los problemas planteados por los segundos vienen condicionados por opciones y decisiones que son responsabilidad de los primeros.

Estos hechos, innegables, a juicio de la CFDT obligan al sindicato a tomar partido por una determinada opción política pero no -y en ello insiste todavía la CFDT, para marcar la diferencia con la actitud de la CGT- a someterse a ningún partido político. Más delicado se presenta el problema cuando son los propios partidos los que comienzan a internarse en el ámbito de la empresa. El peligro, al que expresamente se aludía en el Congreso de 1970, se encuentra en la conversión del sindicato en "correa de transmisión" del partido. En cualquier caso, este planteamiento político de la acción sindical -en lo fundamental no muy diferente del de la CGT- viene a dar a los problemas sindicales franceses una especial virulencia, como veremos más adelante.

D) EL CONGRESO DE "FORCE OUVRIERE" (FO) EN 1971

El Congreso celebrado por FO, en 1971, supuso una afirmación de las ideas principales que venían constituyendo la estrategia y el ideario de esta confederación a lo largo de los últimos años (597).

Respecto al papel del sindicato en la sociedad, se expresaba la vigencia de los principios de la "Carta de Amiens" de 1906 sobre la independencia del sindicalismo, rechazando enérgicamente las teorías de la autogestión defendidas por la CFDT y todo modelo dogmático de organización de la sociedad.

Esta idea se reafirmaría en el Congreso de Toulouse en junio de 1974: "Nuestra preocupación por preservar la independencia sindical y su libertad total de comportamiento explican nuestras reservas en relación con fórmulas como la autogestión" (598).

El papel del sindicato no se encontraba, a juicio de los sindicalistas de FO, en sustituir a los poderes legislativo y ejecutivo, sino en trabajar en el ámbito específicamente sindical, dejando libre el campo político: "Son los ciudadanos

(597) Tendré presente la revista de Force Ouvrière Hebdo del 24 de noviembre de 1971, número especial dedicado al XI Congreso Federal. También utilizaré el libro publicado por el secretario general de FO, A. BERGERON, Lettre ouverte à un syndiqué (Paris 1975).

(598) A. BERGERON, o.c., 30.

los que tienen que votar en las consultas electorales. La inmensa mayoría de los afiliados a FO no aceptarían, por otro lado, que se les diesen consignas. Sus afiliados estiman, y tienen razón, que están suficientemente informados para saber lo que tienen que hacer" (599).

Por lo que se refiere a la negociación, se insiste en la creencia en el principio de la libre discusión de los salarios y de las condiciones de trabajo en el marco de los convenios colectivos, considerando a la política contractual, no como un acto de colaboración de clase, sino como una reafirmación de los antagonismos que refuerzan la representatividad y la actividad sindical: "El interés por la contratación colectiva se inscribe también en el concepto general de democracia, el cual no es solamente una maquinaria institucional, sino también, y quizás sobre todo, una manera de ser..." (600).

"En este terreno no hay más que una alternativa: o todo depende de la autoridad del Estado que decide soberanamente desde arriba o, al contrario, las realizaciones sociales son el fruto de negociaciones entre los sindicatos y el Estado para los funcionarios públicos y los empresarios para la industria, el comercio o la agricultura" (601).

Sobre estas premisas de diferenciación de la labor sindical de los aspectos políticos y de mantener la línea

(599) IBIDEM, 31.

(600) IBIDEM, 67.

(601) IBIDEM, 73.

negociadora, FO se diferencia, aún más después de Mayo, de las otras dos grandes confederaciones sindicales que mantienen una línea revolucionaria: "La política contractual es una necesidad permanente, cualquiera sea el color del gobierno, sea de derecha, de centro o de izquierda. Si se creyesen las declaraciones de los dirigentes sindicales de la CGT o de la CFDT, tal política es, en la actualidad, forzosamente mala. Nosotros no compartimos, en absoluto, dicha idea" (602).

A juicio de Reynaud, el prestigio ganado por FO durante los últimos años por su papel en la negociación de los Grandes Acuerdos Interprofesionales deberá acrecentarse en el futuro "a medida que el aumento de la formación y de la reflexión haga a los asalariados menos vulnerables a la demagogia y más sensibles a sus cualidades (de FO) de austeridad" (603). Ello, sin embargo, exige de la confederación una mayor precisión no sobre su papel en la vida profesional, que está bien definido, sino sobre "su imagen en la opinión de los trabajadores" (604).

En el libro del secretario general de FO, André Bergeron, se pueden percibir los esfuerzos por mejorar la imagen de la confederación, mostrando los resultados de la política negociadora seguida en los últimos años y los beneficios de la independencia sindical del poder político como

(602) IBIDEM, 74.

(603) J.-D. REYNAUD, Les syndicats en France. Tome I (Paris 1975) 117.

(604) IBIDEM, 117.

garantía del mantenimiento de la democracia "Nosotros creemos que no hay democracia sin contrapesos. El parlamento debe, realmente controlar al poder ejecutivo. El sindicalismo obrero, como los otros, debe, en cierta medida, contrapesar el poder político. La democracia y la libertad son bienes preciosos pero frágiles. El sindicalismo libre constituye uno de los medios para preservarlas" (605).

Precisamente en la víspera del Congreso de 1971, aparecía en "Le Figaro" la siguiente comparación entre FO y las otras dos grandes centrales sindicales: "Al lado de un bloque sindical (se entiende la CGT ty la CFDT), que basa su acción en la lucha de clases y aspira a la instauración de una sociedad socialista,... se dibuja una realidad paralela. Se trata de una cierta convergencia entre organizaciones hostiles a todo dogmatismo ideológico, particularmente atentas a garantizar la independencia del sindicalismo en un cuadro democrático, y otorgando su confianza a la vía contractual para promover el progreso social. Esta convergencia no se da tan sólo entre FO y la CFDT, sino también con la CGC" (606).

(605) A. BERGERON, Lettre ouverte à un syndiqué (Paris 1975)
32.

(606) Cfr M. JACQUES, in: Le Figaro (24 Novembre 1971).

E) LOS SINDICATOS OBREROS EN LAS ELECCIONES LEGISLATIVAS DE

1973

La etapa política que se abre después de los Sucesos con las elecciones legislativas de 1968, continúa con la elección presidencial, que, en febrero de 1969, da la victoria a Pompidou y se cierra con las elecciones legislativas que se celebran en marzo de 1973 (607). Durante el período de campaña electoral de estas últimas elecciones se discuten de forma primordial aspectos que entran de lleno en

(607) Con motivo de la muerte del Presidente Pompidou (10 de abril de 1974), se convocan nuevas elecciones presidenciales en el mes de mayo de 1974. En ellas la CGT lucha por el triunfo de la candidatura de F. Mitterrand. La CFDT da, con ocasión de estas elecciones, un viraje que se considera histórico, ya que hasta este momento, como se señala en el estudio de su actitud en las elecciones legislativas de 1973, la CFDT se había mostrado reacia a su relación con los partidos políticos. En las elecciones presidenciales de mayo de 1974, la CFDT muestra sin reservas y desde el primer momento su apoyo a Mitterrand, poniendo a su disposición todo su potencial de militantes, a fin de lograr la consecución de la alternativa de izquierdas, que se considera por la CFDT indispensable para la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, dejando incluso al margen a Piaget, sindicalista CFDT que intervino activamente en los conflictos Lip, por considerar que un militante de base, por prestigioso que sea, no es forzosamente competente para convertirse en Presidente de la República.

el campo de la Política Social (608). Al "Programa Común" que presentan las izquierdas (27 de junio de 1972) (609), responde el Gobierno con el Discurso-Programa del Primer Ministro, Pierre Messmer, pronunciado en Provins el 7 de enero de 1973. A los aspectos más importantes de ambos programas me referiré a continuación.

La unión del Partido Socialista y del Partido Comunista ante las elecciones legislativas del 73 y la presentación por ambos partidos del Programa Común de Gobierno es, sin duda, una de las consecuencias políticas más importantes de los Sucesos de Mayo de 1968. Referencias en este sentido las encontramos tanto en el prefacio de Georges Marchais al "Programa Común" -"El gran movimiento popular de mayo-junio de 1968 da dimensiones nuevas a la lucha por la unión. Ya lo dijimos en aquella ocasión: 'mayo-junio tendrá consecuencias duraderas'. Efectivamente, la tendencia al desarrollo de la lucha de clases, a los avances en la aspiración a la unión para un cambio político profundo no cesa, a partir de aquel momento, de manifestarse y hacerse cada vez

(608) En su alocución televisada el 10 de marzo, víspera del segundo turno de las elecciones, el Presidente de la República se refiere a la necesidad de llevar a cabo reformas audaces en materia social.

(609) Cfr el Programme commun de Gouvernement du Parti communiste français et du Parti socialiste (27 juin 1972).
Preface de Georges Marchais (Paris 1972).

mayor" (610)-, como en la introducción del libro de Georges Séguy sobre los Sucesos: "La historia, que no sabría separar Mayo del 68 de la conclusión del programa común de la izquierda, dirá que no ha transcurrido más que el corto lapso de tiempo de cuatro años entre estos dos grandes fenómenos, cruciales para el destino de Francia" (611).

Los aspectos sociales más importantes del "Programa Común" son los siguientes:

Salarios y poder de compra

. "Se realizará un aumento sustancial de los salarios, principalmente de los más bajos y de los que se refieren a los trabajos más penosos. A partir del momento ningún salario deberá ser inferior a los 1.000 francos por mes" (612).

. "En los convenios colectivos y en los acuerdos de empresa se establecerán tablas salariales únicas que abarquen el conjunto de las cualificaciones y fijen para cada

(610) Cfr el Programme Commun de Gouvernement du Parti communiste français et du Parti socialiste (27 juin 1972).
Préface de Georges Marchais (Paris 1972) 25.

(611) G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) 10.

(612) Programme Commun de Gouvernement..., 53.

nivel un salario mínimo garantizado" (613).

. "Se dará carácter general a las ventajas inherentes a una verdadera política de mensualización" (614).

. El aumento del poder de compra se conseguirá por una disminución de los impuestos sobre los productos de mayor consumo.

Condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores

. "La duración efectiva del trabajo será de cuarenta horas durante cinco días para el conjunto de los asalariados, manteniendo integralmente el salario" (615).

. "La nueva legislación comportará disposiciones encaminadas a mejorar las condiciones de trabajo: limitación del ritmo y del volumen de trabajo, distribución de los horarios y de las pausas, limitación del tiempo de presencia en los puestos de trabajo más duros y más peligrosos sin disminución del salario, limitación del trabajo nocturno en los casos en donde éste se impone técnicamente" (616).

(613) IBIDEM, 54.

(614) IBIDEM, 54.

(615) IBIDEM, 55.

(616) IBIDEM, 56.

. "Se reconocerá el derecho a la formación y al perfeccionamiento profesionales que permitan una promoción profesional continua. La rotación en los puestos de trabajo capacitará para adquirir nuevas cualificaciones con la consiguiente implicación de un reajuste en la clasificación profesional de los trabajadores" (617).

. "El gobierno emprenderá una reforma profunda de la legislación del trabajo. Elaborará un nuevo Código del trabajo que tienda a aumentar y garantizar los derechos y las libertades de los trabajadores" (618).

. "La nueva legislación social abolirá el derecho discrecional de despido; cualquier decisión sobre este particular deberá someterse al jurado de empresa con la posibilidad de recurso suspensivo ante la magistratura del trabajo" (619).

. "Los trabajadores emigrantes gozarán de los mismos derechos que los trabajadores franceses. La ley garantizará sus derechos políticos, sociales y sindicales" (620).

. "Se acordará con las organizaciones sindicales un conjunto de disposiciones que garanticen y desarrollen el ejercicio del derecho sindical en las empresas, y principalmente el poder celebrar reuniones durante el tiempo y en

(617) IBIDEM, 56.

(618) IBIDEM, 58.

(619) IBIDEM, 57.

(620) IBIDEM, 57-58.

los lugares de trabajo, la protección de los trabajadores y militantes contra las disposiciones arbitrarias, la readmisión obligatoria de quienes hayan sido despedidos ilegalmente" (621).

. "Para someter estas informaciones (las que realicen los Comités de Empresa y los sectores sindicales sobre los principales aspectos de la gestión de las empresas) a la discusión del total de los trabajadores, los jurados de empresa y de establecimientos y las secciones sindicales de empresa dispondrán del derecho y de los medios de reunir al personal en el lugar del trabajo. Con esta finalidad se reservará una hora cada mes, tomada del tiempo de trabajo y que será remunerada como tal" (622).

Prestaciones familiares

. "Se revalorizarán inmediatamente las prestaciones familiares, establecidas sobre los índices de salarios, sin posibilidad de reducciones. Con objeto de compensar el suplemento de cargas que un hijo ocasiona a la familia, se pagarán tales cargas por cada hijo, desde el primero, tanto si la madre tiene una actividad profesional como si no la tiene" (623).

Situación de la mujer

. "La promoción de la mujer supone su partici-

(621) IBIDEM, 58.

(622) IBIDEM, 108.

(623) IBIDEM, 54.

pación en la vida económica, social, cultural, política. Este hecho exige leyes nuevas, medidas concretas, medios materiales, con el fin de que las mujeres alcancen la igualdad en el trabajo, la sociedad, la familia.

Se abolirán todas las discriminaciones contenidas en la legislación referentes a las mujeres" (624).

. "Para que la mujer que trabaja pueda asumir en buenas condiciones sus responsabilidades de trabajadora y de madre, se prolongará a 16 semanas el permiso por maternidad; se acordarán permisos especiales a uno de los padres para que puedan cuidar a un hijo enfermo; se pagará una indemnización por gastos de enfermera" (625).

. "Se tomarán medidas con carácter prioritario para la construcción de 1.000 guarderías infantiles, dotadas de personal cualificado y que respondan a las necesidades de los niños y de las familias" (626).

. "Se proporcionará una amplia información sobre los métodos anticonceptivos, que serán puestos a disposición de los interesados para que los utilicen bajo control médico. Con esta finalidad se abrirán centros de consulta y centros apropiados en los hospitales y en los dispensarios públicos" (627).

(624) IBIDEM, 95.

(625) IBIDEM, 95-96.

(626) IBIDEM, 97.

(627) IBIDEM, 98.

. "Se abolirá la legislación represiva referente al aborto. Se elaborará una nueva legislación fundada sobre el reconocimiento de las libertades individuales y el espíritu de responsabilidad" (628).

Ancianos y jubilados

. "La edad para comenzar a tener derecho a la jubilación será de sesenta años para los hombres y de cincuenta y cinco para las mujeres, quedando garantizado el derecho al trabajo a partir de esas edades. Esta medida es urgente de modo particular para los trabajadores que efectúan trabajos penosos o insanos" (629).

. "Se realizará un aumento general de las jubilaciones y pensiones, que no podrán ser inferiores al salario mínimo interprofesional garantizado y que alcanzarán rápidamente el 75% del salario anual medio de los diez años mejores" (630).

. "Las personas ancianas disfrutará de ventajas en materia de vivienda, transporte, servicios sociales y de asistencia médica, así como de beneficios fiscales. Se tomarán diversas medidas para favorecer su participación en la vida colectiva, en las actividades culturales y en las actividades de ocio" (631).

(628) IBIDEM, 98.

(629) IBIDEM, 55.

(630) IBIDEM, 55.

(631) IBIDEM, 55.

Política de viviendas

. "Para poner fin a la actual crisis y lograr que progresivamente cada uno pueda disponer de una vivienda conforme con las necesidades actuales, la colectividad se asegurará del dominio del suelo y resolverá los problemas de construcción y de ocupación" (632).

. "Por lo que se refiere a la construcción, se tomarán fuertes medidas. Se declarará prioritaria la vivienda social. El objetivo de 700.000 viviendas construidas por año será alcanzado desde los primeros años de la legislatura" (633).

El programa del Gobierno ante las elecciones fue presentado por el Primer Ministro Pierre Messmer en su discurso de Provins el 7 de enero de 1973 (634). Voy a señalar

(632) IBIDEM, 68.

(633) IBIDEM, 68.

(634) Anteriormente, el 3 de octubre de 1972, el Primer Ministro pronunció un discurso en la Asamblea Nacional -cfr Discours de M. Pierre Messmer Premier Ministre à l'Assemblée Nationale le 3 Octobre 1972, in: Actualités-Documents 94 (1972)- en el que ya se refería al Programa Social. Con posterioridad al discurso de Provins, el 15 de enero de 1973 el Gobierno publicó un informe, "Bilan et Perspectives en matière sociale", en el que se contenían las realizaciones efectuadas y las perspectivas que se ofrecían a la sociedad francesa en caso de continuar en el poder la mayoría gobernante.

los puntos más importantes del Programa del Gobierno, siguiendo el mismo orden sistemático utilizado respecto al "Programa Común" de la izquierda (635).

Salarios y poder de compra

Prioridad para la subida de los salarios más bajos (crecimiento del salario mínimo superior a la media de salarios).

. "Nuestra política no es obligar a un crecimiento brutal y uniforme del salario mínimo que muchas medianas y pequeñas empresas no podrían soportar, sino, teniendo en cuenta la diversidad de las situaciones por sector y por región y los modos de remuneración, se estimularán las negociaciones que, en algunos casos, han sido ya emprendidas" (636).

. "La mensualización, iniciativa del Presidente de la República, se generalizará rápidamente" (637): mensualización de una quinta parte de los obreros aún no mensualizados y desarrollo de las ventajas anejas a la mensualización. Disminución de los impuestos para los ingresos más bajos.

(635) Nos basaremos en el cuadro comparativo de PADOVANI, aparecido en Le Nouvel Observateur (19 Mars 1973) 68.

(636) Discours de M. Pierre Messmer Premier Ministre à l'Assemblée Nationale le 3 Octobre 1972, in: Actualités-Documents 94 (1972) 4.

(637) IBIDEM, 4.

Condiciones de trabajo y derechos de los
trabajadores

. "En el campo de las condiciones de trabajo se trata menos de legislar que de experimentar. El Gobierno creará un organismo para el estudio y la mejora de las condiciones de trabajo que, desde 1973, con la ayuda del Estado, pero fuera de él, hará el balance de las experiencias francesas y extranjeras, estudiará las sugerencias, propondrá experiencias y analizará resultados" (638).

Invitación, primero, y obligación legal, después, para la realización de la jornada continua y la semana de cinco días. Proyecto de ley de garantía del derecho sindical. Modernización del Derecho del Trabajo: "La reforma de esta legislación considerable, frondosa y, a veces, heterogénea será emprendida con un espíritu de cooperación" (639).

Prestaciones familiares

Creación de un mínimo familiar de crecimiento semejante al que existe en materia de salario mínimo garantizado.

Situación de la mujer

. "Proyecto de ley tendente a la igualdad

(638) IBIDEM, 8.

(639) IBIDEM, 8.

efectiva de los salarios masculinos y femeninos" (640).

Aplicación de la Ley sobre el trabajo de las mujeres (Ley de 22 de diciembre de 1972); creación de 2.000 nuevas guarderías infantiles; aplicación integral de la ley sobre la contracepción; reforma de la Ley de 1920 sobre el aborto.

Ancianos y jubilados

Jubilación a los sesenta años para todos en un plazo de cinco años. Aumento de 4.500 a 9.000 francos por año la pensión mínima para ancianos. Ley de bases para negociar las condiciones de vida de los ancianos en materia de transportes, asistencia médica, etc.

Política de viviendas

Construcción de 600.000 viviendas por año destinadas con prioridad a los matrimonios jóvenes y a las personas ancianas.

Examinados a grandes rasgos los Programas sociales, paso a referirme a continuación a la actitud adoptada por los sindicatos obreros ante las elecciones. Aunque su texto sea hoy ignorado por la mayoría de los militantes sindicales, la Carta de Amiens, a la que ya me referí en la Primera Parte (641), sigue influyendo, aunque sólo sea en sus planteamientos teóricos, en el sindicalismo francés: todas las Centrales sindicales afirman su independencia de los partidos políticos, lo cual presenta -en relación con el sindicalismo mundial- una particularidad de los Sindicatos franceses ya que las "Trade Union" británicas se integran en el Partido Laborista, la DGB alemana en la social-democracia, los sindicatos belgas son socialistas o socialcristianos y en los sindicatos italianos se encuentran todas las tendencias políticas en tanto que los sindicatos americanos AFL - CIO sostienen casi permanentemente el partido demócrata.

Sin embargo, entre la apariencia o teoría y la realidad de la actuación de los sindicatos franceses hay una gran diferencia. Las dos centrales obreras más importantes mantienen una relación muy estrecha con los partidos políticos (642): la CGT con el partido comunista y la CFDT, de forma,

(641) Cfr las pp. 86-89.

(642) Muy relacionado con este tema se encuentra el de la creciente actividad política que, a partir de Mayo del 68, se desarrolla en un terreno que debería ser neutral y que, cada vez, lo es menos: la empresa. En un artículo de J.-M. ROGER, Le militantisme politique à l'usine, in: Le Monde (27-28 Février 1972), leemos: "Las empresas industriales se han convertido, lo mismo que las instituciones de enseñanza, en lugares importantes de la vida política. Organizados ya desde hace tiempo en

como veremos, cada vez más acentuada (643) con el partido socialista y con el PSU (644). Esta era la situación en el momento de las elecciones legislativas de 1973.

La CGT mantuvo, efectivamente, una postura de clara y abierta combatividad a favor del "Programa Común" de la Izquierda por entender que dicho Programa satisfacía

./.. los talleres, los militantes comunistas han visto aparecer a su lado recientemente a diferentes variedades del izquierdismo, a los miembros del PSU y, últimamente, a algunos animadores del partido socialista". A pesar de la prohibición de difundir propaganda política en la empresa, prohibición que alcanza a los propios organismos sindicales -volvemos a leer en el mismo artículo: "En enero de 1971 la dirección de las empresas Peugeot de Montbeliaud se querelló, con éxito, contra la CGT y la CFDT por colocar en el tablón de anuncios sindical carteles alusivos a los sucesos de Burgos y de Leningrado"-, en el seno de la empresa se lleva a cabo una auténtica batalla ideológica, tanto del lado patronal -"Desde 1968 se asiste a una proliferación de revistas patronales dedicadas a los trabajadores, en particular en la metalurgia, la química y la petroquímica": IBIDEM- como del lado sindical -"En la fábrica Rhone Poulenc de Vitry, de enero a septiembre de 1972, se repartieron como media más de un 'trac' por día. Del total, noventa provenían de grupos izquierdistas, es decir, más del doble del número de 'tracs' distribuidos por la CFDT en el mismo período": IBIDEM-, en relación con el mantenimiento o la destrucción del sistema económico actual.

(643) Ya examinamos en nuestra nota 575 de las páginas 386-387 la evolución sufrida por la CFDT y su decidido apoyo a Mitterrand en las elecciones presidenciales de 1974.

(644) La relación CGT-Partido comunista se remonta, como vimos en el capítulo segundo de la Primera Parte, pp. 88-90, a 1947, al producirse la escisión CGT-FO. El reformismo social unió en determinados momentos a FO con el Partido socialista, pero en la actualidad FO se mantiene en una posición neutral entre la CFDT y el MRP o el PSU.

las exigencias y los entusiasmos de los trabajadores (645). Todo el combate obrero en el período preelectoral giró alrededor de las elecciones, ya que, de acuerdo con la estrategia revolucionaria de la CGT, sólo la llegada al poder de los partidos de izquierda y la aplicación en este caso del Programa Común podía llevar a la satisfacción completa de las reivindicaciones de los trabajadores que, en la lucha diaria, bajo un régimen capitalista, pueden obtener tan sólo satisfacciones parciales o insuficientes. A pesar de la prohibición legal existente en cuanto a la toma de posición política por los sindicatos, la CGT no ocultó, incluso dentro de la empresa, su apoyo incondicional a los partidos de izquierda (646).

La posición de la CFDT ante el "Programa Común" era mucho más reservada, en cuanto que, a su juicio, las propuestas presentadas no comportaban "una reforma de estructuras

(645) En relación con la postura vacilante de la CFDT, que examinaré a continuación, declaró G. Séguy: "Quien no está por el 'Programa Común', se hace aliado de sus adversarios": cfr J. ROY, in: Le Monde (3 Mars 1973).

(646) En la Renault se llegó a pedir, al mismo tiempo, por la CGT, una reivindicación de jubilación y el apoyo al "Programa Común". En la visita que realicé a EDF para entrevistarme con M. Gustin, delegado de la CGT, pude comprobar que en la sección sindical se repartía un folleto titulado Discusión Política para el triunfo de las izquierdas. "¿No es eso hacer política en las empresas?", pregunté a M. Gaustin. "Por supuesto", contestó el delegado de la CGT, "pero también hace política la Dirección cuando, por ejemplo, toma decisiones sobre Centrales Nucleares o la creación del Centro de Investigación Nuclear europeo". El Director de la unidad había pretendido suprimir los créditos-horas para las reuniones de la sección sindical, si el tema tenía matiz político, pero no lo había conseguido.

capaz de cambiar fundamentalmente la sociedad actual" (647), ni tenían como objetivo específico el "credo" del socialismo autogestionario. El tema de la autogestión apareció repetidamente a lo largo de la campaña electoral; para hacer patente su desacuerdo con el Programa Común la CFDT se vio en la necesidad, que suponía al mismo tiempo una oportunidad, de explicar ante el país los conceptos relacionados con la autogestión, al tiempo que Edmon Marie, su secretario general, obligaba a sus interlocutores políticos o sindicales a pronunciarse sobre los temas de la campaña relacionados con ella.

Como resumen de esta posición se redactó un Manifiesto-Programa en el que se planteaban diez cuestiones ante el Programa Común (648), cuestiones a las que, más o menos directamente, contestó François Mitterrand: respecto a la actitud del partido socialista ante el poder obrero (649),

(647) Así el artículo de J. ROY, in: Le Monde (3 Mars 1973).

(648) "Dimensión política del combate anticapitalista y necesidad de mantener una democracia pluralista; concepto del socialismo autogestionario del futuro y movilización popular indispensable para ello; necesidad de satisfacer a las aspiraciones de Mayo del 68 en la victoria del 73; urgencia de transformaciones significativas en la empresa; extensión del sector nacionalizado; distinción entre la función sindical y la función de gestión por los representantes de los trabajadores; descentralización; desarrollo concreto del poder de los trabajadores; socialización de una empresa por petición de los trabajadores y planificación democrática": así en Syndicalisme (13 Février 1973).

(649) "Actitud respecto al poder de los trabajadores para organizar su propio trabajo en su taller o en su sección; respecto a la jerarquización de salarios, al salario, al rendimiento, y a la división entre el trabajo de concepción y el trabajo de ejecución": así en Syndicalisme (1 Mars 1973).

Mitterrand declaró: "En caso de victoria de las izquierdas se abrirán perspectivas importantes para ello, y yo, desde luego, soy personalmente favorable al poder de los trabajadores en la empresa" (650). Estas palabras no indicaban, a juicio de la CFDT, la forma en la que se articularía la concesión del poder obrero ni tampoco en qué consistirían las "formas nuevas" a las que también se refirió Mitterrand respecto a la intervención de los asalariados en la Dirección de la empresa, a pesar de la triple restricción que se establecía en el "Programa Común" sobre esta evolución (651).

Acerca del tema de la autogestión, Mitterrand no pudo tampoco ser muy explícito en sus respuestas: "La autogestión, enorme asunto que hay que discutir, no se puede imponer por decreto. Seguirá siendo un proyecto hasta que la formación e información no alcancen un nivel suficiente. Se trata de considerar con realismo los cinco años que se avecinan. Entonces estaremos en mejores condiciones de plantear

(650) J. ROY, in: Le Monde (3 Mars 1973).

(651) "Cuando los trabajadores de la empresa expresaran su voluntad sobre ello y cuando la estructura de la empresa indicara la posibilidad, la intervención de los trabajadores en la gestión y en la dirección de la empresa tomará formas nuevas -que el partido socialista contempla en la perspectiva de la autogestión y el partido comunista francés en el desarrollo permanente de la gestión democrática- determinadas por acuerdo entre el poder democrático, la Dirección de la empresa afectada y los sindicatos": Programme Commun de Gouvernement du Parti communiste français et du Parti socialiste (27 juin 1972). Préface de Georges Marchais (Paris 1972) 111.

ciertos asuntos. Un buen contrato es aquel que, a su término, permite comenzar sobre nuevas bases" (652). También sobre la autogestión expresaron su opinión los líderes de otros sindicatos, mostrando una actitud negativa la CGC (653) y la CGT (654).

Los resultados de las elecciones legislativas de 1973 dan de nuevo el triunfo a la Mayoría, aunque se produce un avance importante de los partidos de izquierda -especialmente en el número de votos- a costa fundamentalmente del ala más conservadora del UDR. Los propios Ministros del Gobierno interpretan el resultado de las elecciones como la expresión de un deseo de cambio por parte del electorado, pero el hecho es que, lo mismo que ocurrió después de los Sucesos de 1968, este deseo tendría que ser interpretado y desarrollado por la clase política que seguía representando a la mayoría del país -mayoría al menos en el

(652) J. ROY, in: Le Monde (3 Mars 1973).

(653) André Malterre se expresa así: "La empresa autodirigida no puede funcionar ni en un sistema capitalista, porque habría falta de capitales, ni en un sistema socialista en cuanto supone una planificación centralizada. La posición de los Cuadros, en caso de autogestión, se haría imposible, pues se trataría de obedecer a quienes habían de mandar": Syndicalisme (1 Mars 1973).

(654) "La autogestión es incompatible con la indispensable planificación nacional de una economía moderna y desde el punto de vista social utópica. La idea de la elección de los mandos medios por los trabajadores no es más seria que la elección de los profesores por los alumnos, de los oficiales por los soldados o mejor todavía de los médicos por sus enfermos": Syndicalisme (1 Mars 1973).

mecanismo electoral de las elecciones legislativas- que parecía menos dispuesta a emprender las medidas sociales y económicas que lo harían posible.

Para los sindicatos obreros el resultado de las elecciones supone un nuevo fracaso en su intento de lograr un cambio de régimen político y el volver a enfrentarse con el problema de su cada vez más difícil ambigüedad: si las reivindicaciones de los trabajadores no pueden satisfacerse, respetando el resultado de las urnas, por la llegada al poder de las izquierdas -planteamiento que de alguna manera comparten la CGT y la CFDT- los sindicatos tendrán que encontrar otro camino para defender al conjunto de los asalariados, que representan las tres cuartas partes de la población activa francesa o, en otras palabras, un medio de demostrar su capacidad de mejorar, día a día, y no en un hipotético futuro, las condiciones de vida y de trabajo de obreros y empleados. ¿Es posible conseguir esto sin aceptar una regla de juego con Gobierno y empresarios? (655).

A mi juicio, es este uno de los problemas más graves con los que se encuentran los sindicatos obreros franceses después de los Sucesos de Mayo del 68. En caso de que las reglas del juego no se aceptasen -tentación de los elementos más radicalizados de la CGT y de la CFDT-, las centrales obreras tendrían que apoyarse, como veíamos antes, en las minorías más combativas y más desfavorecidas que luchan, la mayor parte de las veces, por reivindicaciones puramente

(655) Exactamente con el mismo problema se habrían de encontrar de nuevo los Sindicatos obreros, tras las elecciones de Giscard d'Estaing en mayo de 1974.

cuantitativas, y de las que no cabe pensar que representen, en una nación como la francesa, a la gran masa de asalariados del país, con el riesgo consiguiente de producir una ruptura entre esa gran masa y los sindicatos.

La situación, después de las elecciones del 73, no ofrece, pues, grandes diferencias con la que se produjo después de los Sucesos de Mayo del 68: los sindicatos continúan en una situación de "oposición" y expresan inmediatamente -si ya no lo habían expresado antes, como la CGT- su voluntad de luchar en el terreno de las reivindicaciones obreras, aunque, por interpretar que la "tendencia" del proceso les sigue siendo favorable, niegan basar su acción en un intento de revancha (656). En este sentido transcribimos las palabras de Edmon Maire, secretario general de la CFDT: "Desde Mayo del 68 la relación de fuerzas existentes no ha sido tan favorable para los trabajadores. En efecto el contexto político ha traducido la voluntad de cambio. En esta situación la CFDT convoca a todas las organizaciones, sindicatos y secciones a desarrollar la lucha. El conjunto de cambios fundamentales que los

(656) "Es absurdo atribuir a la CGT sombrías intenciones de revancha política que consistiría en explotar el descontento de los trabajadores con fines de agitación y desorden. Por dos razones:
- Ha habido retroceso de la derecha y ventaja de la izquierda.
- Nuestra responsabilidad primera es defender los intereses de los trabajadores... Hemos tomado buena nota de las intenciones proclamadas en Provins apoyados por el Presidente de la República que ha hablado de reformas audaces. Todos comprenden que es el momento de poner al Gobierno "au pied du mur" proponiéndole empezar cuanto antes las negociaciones sobre los temas que el mismo ha propuesto": G. SEGUY, in: Le Monde (16 Mars 1973).

trabajadores desean, tiene que pasar, obligatoriamente, por la eliminación del poder capitalista, abriendo un período de transición al socialismo. Partiendo de la lucha en la que se han de relacionar las reivindicaciones inmediatas con las reformas fundamentales, se podrá llegar a una situación en la que sea posible la eliminación del capitalismo y su substitución por una sociedad socialista, democrática y autogestionaria" (657).

En síntesis:

- Después de los Sucesos de Mayo, se produjo un aumento importante del número de afiliados a los sindicatos obreros (30%), así como una revitalización general de la acción sindical. El aumento de afiliados tuvo lugar especialmente entre aquellas categorías de personal con menor índice anterior de sindicalización, empleados e ingenieros, y afectó, fundamentalmente, por este orden, a la CGT y a la CFDT y, en menor proporción, a F.O.

- En el Congreso celebrado por la CGT en 1969 se manifestó una confirmación de la actitud de dicho sindicato en

(657) E. MAIRE, in: Le Monde (13 Mars 1973).

los Sucesos de Mayo, al tiempo que se insistió en su carácter de sindicato de masa, en el que se concede una importancia creciente a la organización y al número de afiliados y de sindicato de clase, en cuya estrategia no se acepta la colaboración, otorgándose a la negociación una función limitada. El interés reivindicativo de la CGT se sigue centrando en los aspectos cuantitativos sin aspirar -por considerarlo inútil sin un cambio político previo- a conseguir parcelas de poder en la empresa capitalista.

- La experiencia de los Sucesos de Mayo, que encontraron a la CFDT en un momento de indeterminación doctrinal, llevó a este sindicato a reflexionar sobre su doctrina y a replantear parte de sus postulados, al tiempo que profundizaba en los temas que, ya antes de los Sucesos, se encontraban entre sus preocupaciones prioritarias: autogestión, propiedad social de los medios de producción y planificación democrática. La evolución de la CFDT en relación con el papel que representaba en su estrategia la negociación y la tendencia de dicho sindicato a establecer mayores relaciones con los partidos políticos, pueden influir de forma importante en el panorama sindical y político de Francia en el futuro.

- En el Congreso celebrado por F.O. en 1971 se volvieron a confirmar las ideas tradicionales de independencia del sindicalismo de los partidos políticos y defensa de la política contractual con empresarios y gobierno. La negociación, para F.O., ocupa un puesto prioritario entre los medios para conseguir los objetivos sindicales y para mantener la democracia en el país.

- Las conexiones de la CGT y de la CFDT con los partidos políticos franceses se pusieron en evidencia en su actitud ante las elecciones legislativas de 1973. La CGT mantuvo una postura de clara y abierta combatividad a favor del Programa Común de la Izquierda, actuando, incluso en el ámbito de la empresa, a favor de los partidos de izquierdas. La CFDT, sin embargo, mantuvo una posición más reservada, por entender que el Programa Común no incluía de forma específica el tema de la autogestión sobre el que se entabló un debate público en la campaña electoral. Los resultados de las elecciones, que dieron de nuevo el triunfo a la Mayoría, volvían a plantear a los sindicatos obreros considerados "revolucionarios", CGT y CFDT, el dilema entre el mantenimiento de sus principios políticos y el ejercicio de la acción reivindicativa sindical.

CAPITULO TERCERO

LA EVOLUCION DEL PATRONATO FRANCES

"Pensar que lo único que se ha conseguido con la semirrevolución de Mayo es continuar y desarrollar la política contractual iniciada en 1967, sería olvidar lo esencial. La crisis ha obligado a sindicalistas y patronos a interrogarse sobre su organización interna y sus objetivos. La conmoción de las instituciones ha conducido a una reflexión y a una reforma" (658).

Los empresarios franceses, lo mismo que ocurrió después de las huelgas de 1936, se ven obligados, una vez acabados los Sucesos, a reflexionar sobre las causas y las consecuencias de la crisis y a plantear los ajustes necesarios, a la luz de las lecciones que se hubieran podido sacar de los acontecimientos.

(658) J.-D. REYNAUD, Les syndicats en France. Tome I (Paris 1975) 114.

En el conjunto de las reivindicaciones presentadas durante los Sucesos se encontraba, a juicio de Martinet (659), un denominador común: la aspiración a que, tanto los asuntos de estado como la gestión de las empresas y, en general, de la economía, se condujeran de forma más democrática. En el ámbito de la empresa, se denunciaba el carácter autoritario y unilateral con el que se tomaban decisiones que afectaban al conjunto de su personal. Para Martinet eran fundamentalmente tres los aspectos sobre los que los empresarios habían de meditar cara a la definición de su política futura: primero, no era posible gobernar a un país, en el que los asalariados representaban casi el 80% de la población activa, sin llegar a establecer una política coherente de diálogo con las organizaciones sindicales obreras; segundo, se podía predecir que las reivindicaciones del personal de las empresas, a las que habría que hacer frente en el futuro, se escaparían, de alguna manera, de los esquemas reivindicativos tradicionales; tercero, a la economía de mercado, que había sido capaz de asegurar una expansión continua de la producción, se le presentaba el reto de conseguir resolver los problemas que creaba la propia expansión.

¿Cómo reaccionaron, efectivamente, los empresarios después de los Sucesos?

La influencia de la crisis sobre la mentalidad y la actitud del empresario individual, es decir, del Directivo que vuelve a la empresa después de haber vivido los acontecimientos -ocupaciones de los lugares de trabajo, en

(659) Cfr G. MARTINET, Le système Pompidou (Paris 1973).

muchos casos y, en general, "contestación" de su función y, en definitiva, de su poder- no es fácil de conocer, sobre todo en un plano general (660). Por ello, en este capítulo me referiré exclusivamente a la evolución sufrida por las organizaciones patronales más importantes (CNPF, CJD y constitución de "Entreprise et Progrès") después de los Sucesos, en cuanto tal evolución pueda ser interpretada como la reacción empresarial a los problemas sociales planteados en la crisis del 68.

Comparando, con este carácter global, la reacción de los empresarios, después de los Sucesos de 1968, con la que se produjo después del gobierno del Frente Popular de 1936, J.-D. Reynaud (661) concluye que, aunque la crisis del 68 fue más larga y puso en entredicho más gravemente el poder de decisión de la empresa, no llegó a producir, sin embargo, la misma amargura ni la misma intransigencia de fondo a que dieron lugar las huelgas del 36. Cualesquiera que sean las razones de ello, el hecho, según Reynaud, es innegable: "La crisis ha estimulado más a los innovadores que a los conservadores, más a la toma de iniciativas económicas y sociales que a la defensa del 'statu quo'" (662).

-
- (660) Algunas ideas sobre este problema se aportarán en el capítulo quinto de esta Segunda Parte, al examinar el tema de las relaciones profesionales en la empresa después de los Sucesos y, especialmente, el de los cambios de actitudes.
- (661) Cfr J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai-juin 1968 et le système français de relations professionnelles, in: Sociologie du Travail 2 (1971) 96.
- (662) IIDEM, Les événements de mai-juin 1968 et le système français de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2 (1971) 197.

A) REFORMA Y EVOLUCION DEL CNPF

1. La reforma de 1969

El 9 de julio de 1968, es decir, un mes escaso después de terminar los Sucesos, en la asamblea general celebrada por el CNPF se tomó la decisión de principio de realizar una reforma de las estructuras y estatutos de la Asociación.

La primera cuestión planteada en relación con dicha decisión fue la de la relación de causa a efecto que se pudiera establecer entre la reforma proyectada y los Sucesos que tanto habían afectado a las empresas francesas. Georges Matheron, vicepresidente del CNPF, niega la existencia de tal relación: "Sería inexacto pensar que la reforma del CNPF ha tenido, como motivo esencial, los Sucesos de la primavera de 1968. Estos no han sido, de hecho, más que el catalizador de una decisión que el nuevo Presidente, M. Paul Huvelin, había tomado desde su llegada a la Presidencia y que se inscribía en la lógica de la evolución económica y social, realizada desde la fundación de la Asociación" (663). Siguiendo esta interpretación, los Sucesos habrían servido tan sólo para acelerar un proceso que estaba ya en marcha. Es difícil, sin embargo, ignorar

(663) G. MATHERON, in: Droit Social 11 (Novembre 1970) 477.
Tendré presente este artículo en las próximas páginas.

la relación entre ambos hechos. El propio Presidente del CNPF, Paul Huvelin, lo reconocía así en el informe que presentó a la Asamblea, celebrada en 1969, sobre los motivos y los objetivos de la reforma propuesta: "Admitiendo que los problemas de la reforma de nuestras organizaciones tengan un carácter permanente, sería equivocado olvidar las lecciones de un pasado reciente (Mayo del 68) y subestimar la importancia de esta operación. En efecto, en aquella ocasión nos encontramos frente a dos órdenes de problemas: los primeros se referían a la información; los segundos a nuestra propia política como empresarios" (664).

Junto con el impacto indudable de los Sucesos, habrá que situar, para comprender las raíces de la reforma, la nueva situación en la que se movían las empresas en Francia -"la economía francesa ha pasado de una situación de penuria a una situación de abundancia, de ser una economía protegida a ser una economía abierta" (665)- y la necesidad de una puesta al día de las reglas del funcionamiento tradicionales de dichas empresas a causa del desarrollo y la aceleración del progreso técnico. No habían sido menos importantes los cambios en el aspecto social y humano: "transformación de las estructuras, aumento del potencial de la población activa, extensión de la enseñanza secundaria y superior, importancia creciente del papel del sindicato" (666).

(664) P. HUVELIN, La réforme de l'organisation patronale, in: Patronat Français 297 (Juillet 1969) 25.

(665) G. MATHERON, o.c.

(666) IBIDEM.

Todas estas circunstancias llevan al CNPF a iniciar una operación de reforma, acordada en 1968 y llevada a cabo en la Asamblea de 1969, que comportaba un triple cambio de sus objetivos: reforma política de sus medios de acción; reforma de la organización y de su imagen ante la sociedad francesa y reforma de los métodos de información.

a) - Modificación de los objetivos

El objetivo del CNPF se había traducido, durante muchos años y de forma fundamental y casi única, en una actitud defensiva de los intereses de los empresarios. Con la reforma de 1969 se pretende que la organización patronal pase a realizar una función más dinámica, fomentando el desarrollo de las empresas, cualquiera que fuese el sector al que pertenecieran o su importancia, y adelantándose, según el nuevo artículo segundo (667), a los esfuerzos de éstas para hacer posible el cumplimiento de su función creadora.

(667) El nuevo artículo segundo de los Estatutos -que puede verse, por ejemplo, en J.-D. REYNAUD, Les syndicats en France. Tome 2. Textes et documents (Paris 1973) 160-161- dice así:

"El Consejo Nacional del CNPF tiene como misión permanente:

- Definir, poner en práctica y dar a conocer una política de desarrollo de las empresas industriales y comerciales, cualquiera sea su forma o dimensión, en beneficio del interés general, de todos los que en ella trabajan, de los inversores y de los consumidores.
- Mantener las condiciones generales de eficacia y de libertad más favorables a este efecto.
- Empezar con los grupos adheridos una acción común para favorecer el progreso económico y social del país.

Para defender en la actualidad a la empresa, se precisa, a juicio del CNPF, la elaboración de una doctrina económica y social que no busque tan sólo el interés de los empresarios, sino también el de los asalariados y de los consumidores. La economía de mercado, dentro de la concurrencia internacional, se considera como el medio más eficaz para lograr el progreso económico y social en un marco de libertad.

Lo más destacable de esta reforma de objetivos -de poca transcendencia práctica inmediata- es el cambio de mentalidad que deja traslucir en relación con lo que se entiende por "defensa de la empresa". La referencia, obligada en el CNPF, a la libre empresa y a la economía de mercado se sitúa así en un contexto distinto, en el que se atenúa el carácter

./.. En el contexto de esta misión y con el concurso de los grupos adheridos en sus competencias respectivas, incumbe al Consejo Nacional:

- 1º - Promover una mejor gestión de las empresas, especialmente a través de la realización y la difusión de los estudios necesarios y la puesta en práctica de los medios de formación correspondientes.
- 2º - Ostentar la representación del conjunto de las empresas:
 - . Ante los poderes públicos, a escala nacional e internacional, así como ante las organizaciones económicas y sociales que quedan fuera de su autoridad.
 - . Ante la opinión pública y ante los diferentes medios sociales, por medio de una amplia información.
 - . Ante las confederaciones de asalariados y de Cuadros para lograr el progreso económico y social.

La materia de salarios es competencia de las empresas y de sus organizaciones profesionales.
En el resto de las materias el Consejo Nacional puede, excepcionalmente, con la aprobación de la Asamblea Permanente, ser habilitado para discutir y firmar acuerdos comunes para el conjunto o la generalidad de las profesiones".

defensivo y se perfila el concepto de responsabilidad social de la empresa, como el mejor argumento para su defensa.

b) - La reforma de la organización

El punto más importante, en la reforma de la organización, consistió en la concesión al CNPF de la facultad de comprometerse, en nombre de sus miembros, en las negociaciones en las que eventualmente pudiera participar. Si bien en la práctica el CNPF venía actuando así, sin que sus miembros lo desautorizasen -como ocurrió, por ejemplo, en las "Negociaciones de Grenelle"-, no existía, de acuerdo con los antiguos estatutos, la obligación de los miembros de aceptar los compromisos contraídos por la organización patronal.

En los nuevos estatutos se precisa que, fuera de las cuestiones salariales -que son consideradas campo exclusivo de la competencia de las empresas concretas y de sus organizaciones profesionales-, el CNPF puede, excepcionalmente, ser habilitado por la Asamblea Permanente para discutir y firmar acuerdos que obliguen a todas las organizaciones que no se hubiesen excluido previamente de su campo de aplicación.

Con esta modificación, cuya importancia no se puede ignorar, el CNPF adquiere una nueva competencia y una mayor autoridad, en materia tan importante como la de la negociación social con los sindicatos u otras organizaciones profesionales. El resto de los cambios de la organización se dirigen fundamentalmente a dar mayor autoridad al Presidente (es elegido por tres años en vez de por uno, aunque no puede ser reelegido más que una vez) y a aumentar la representatividad de las diversas tendencias dentro del CNPF.

Uno de los temas que se planteaban en la reorganización del Consejo, se refería a la aceptación de una propuesta para que las empresas individuales pudieran llegar a ser miembros directos del CNPF (668). El haberlo admitido hubiera supuesto, según Matheron, un atentado contra la misma estructura de las organizaciones adheridas al CNPF y un estímulo para que las pequeñas y medianas empresas entrasen en la CGPME ("Confédération Générale de Petites et Moyennes Entreprises"), separada de hecho del CNPF desde 1946. Por estas razones se decide en la Asamblea la no admisión directa de las empresas al Centro, al tiempo que se aprueba una resolución especial con objeto de lograr una repartición equitativa de las pequeñas, grandes y medianas empresas, en todos los niveles de la organización patronal. La decisión de no admitir a las empresas individuales fue mal recibida en algunos sectores empresariales, que consideraban al CNPF una organización excesivamente complicada para que las empresas pudiesen participar real y activamente en sus funciones.

c) - La reforma de la información

En el Documento preparado por Paul Huvelin, sobre la reforma de los estatutos, se aludía a los problemas de información del CNPF en dos sentidos: por una parte, se trataba de mejorar en lo posible las comunicaciones entre los mismos

(668) Para formar parte del CNPF las empresas individuales tienen que formar parte de un organismo interprofesional al que se han de adherir a través de las Cámaras Sindicales Profesionales.

empresarios y, por otra, de reforzar, de forma aún más importante, la información de los propios empresarios ante la opinión pública: "En este sentido, ya es sabido que hemos realizado una encuesta de opinión sobre la imagen que se tiene de los empresarios en la sociedad y hemos encontrado que esta imagen no es satisfactoria; para mejorarla debemos modificar nuestra acción y mejorar nuestra información; ambos aspectos constituyen dos términos del problema rigurosamente inseparables" (669). En el citado artículo segundo de los estatutos se incluye, efectivamente, como una de las misiones del Consejo Nacional, tomar las medidas necesarias para que la mejora de la imagen de los empresarios ante el país sea una realidad.

¿Habría que considerar, a la vista de estos objetivos, que la pretendida reforma de la organización patronal consistía tan sólo en una operación más de relaciones públicas? A juicio de J.-D. Reynaud (670), sería superficial llegar a tal conclusión, pues la reforma emprendida reflejaba un intento serio de actualización del empresariado ante el cambio económico-social que los Sucesos de Mayo habían puesto en evidencia. El reconocimiento de la función social de la empresa en una economía libre comporta nuevas exigencias que los empresarios parecen esforzarse en encontrar; ya en las "Negociaciones de Grenelle" se pudo advertir una postura más abiertamente negociadora de la organización empresarial, que se vería confirmada

(669) P. HUVELIN, La réforme de l'organisation patronale, in: Patronat Français 297 (Juillet 1969) 25.

(670) Cfr J.-D. REYNAUD - S. DASSA - J. DASSA - P. MACLOUF, Les événements de mai-juin 1968 et le système français de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, in: Sociologie du Travail 2 (1971) 196.

más tarde, en los acuerdos interprofesionales por ramas y por empresas, en las que en un clima de total libertad se consiguieron resultados que superaban, en la mayoría de los casos, lo obtenido en los Acuerdos (671).

Para Jean Bunel (672), y a ello me he referido ya anteriormente, uno de los acontecimientos más importantes de la vida social de Francia se sitúa el 22 de Mayo de 1968 cuando, después de tener conocimiento de que Séguy, Secretario General de la CGT, desbordado por los huelguistas de la Renault no firmaría los "Acuerdos de Grenelle", el Presidente del CNPF, Huvelin, afirmó que los empresarios respetarían los compromisos que habían firmado y, en lo esencial, lo cumplirían durante los tres años siguientes. La participación de los empresarios en los Acuerdos sobre el empleo y la formación, sería un paso más en la evolución que marcaban las reformas de 1969. Estos son los aspectos positivos que, objetivamente, parecen fuera de duda.

Sin embargo, a juicio de otras organizaciones empresariales, la reforma había aumentado en forma excesiva los poderes del CNPF (673), sin permitir una mayor participación

(671) Cfr los capítulos séptimo y octavo de la Primera Parte, donde hablo de los "Acuerdos de Grenelle" y de las "Negociaciones Profesionales": pp. 238-305.

(672) Cfr J. BUNEL - P. MERNIER, Chaban Delmas (Paris 1972) 87.

(673) "La reforma de 1969 ha aumentado los poderes del CNPF hasta un punto en que éste puede tomar en materia económica y social decisiones que tienen repercusiones inmediatas en la vida de las empresas. Esta transferencia de poder de las empresas al CNPF debería haber ido acompañada

directa de las empresas que hubieran podido aportar puntos de vista más avanzados que los de las Grandes Federaciones, obligadas a tener en cuenta las posiciones más conservadoras y actuando, en general, más como freno que como motor.

El CJD que creía haber jugado un papel importante para conseguir la reforma del CNPF, con sus propuestas anteriores (674), lamentaba, sin embargo, que la reforma se

./ de una organización que permitiera a los dirigentes de empresa intervenir directamente cerca de los que negocian por su cuenta. Los siete u ocho escalones que existen entre la empresa y el Presidente del CNPF (sindicato regional, sindicato nacional, federación o unión Profesional, Asamblea General del CNPF, Asamblea Permanente, Consejo Ejecutivo y Presidente del CNPF) constituyen, la mayoría de las veces, otros tantos obstáculos o filtros que impiden a los Jefes de empresa intervenir de una manera eficaz y permanente en las orientaciones del CNPF". Así el Presidente de la Asociación "Entreprise et Progrès", P. APPEL, in: Dirigeant 35 (Octobre 1972).

"En fin, queda por realizar una evolución importante: dar a la Empresa una verdadera identidad, ya que constituye uno de los puntos esenciales de la vida económica y social. El CNPF debería perder su carácter casi exclusivo de unión de Federaciones para reunir verdaderamente a las empresas". Así el Presidente del CFPC, Ph. DUBLAIN, in: Dirigeant 35 (Octobre 1972).

(674) El documento publicado por el mismo CJD, Le CJD propose... modifier les structures patronales (Paris 1968), contenía efectivamente una serie de propuestas de modificación de las estructuras del CNPF, algunas de las cuales fueron tenidas en cuenta, según otro documento comparativo publicado también por el CJD, La réforme des structures patronales et le CJD en el que se establecen los principales puntos positivos adoptados por el CNPF en el cuadro de la reforma del 69, al lado de los principales puntos sobre los cuales no se han conseguido los objetivos propuestos por el CJD: ante éstos se encontraba también la petición de que las empresas pudieran pertenecer directa e individualmente a los "interprofesionales".

hubiera quedado a medio camino: "no hay duda de que el CNPF ha evolucionado de forma importante, a causa de los Sucesos de Mayo. En el terreno de su actitud hacia las negociaciones, hacia el Gobierno y hacia los sindicatos su reforma ha sido importante... Sin embargo, el CJD considera que la evolución realizada no es suficiente, el CNPF sigue estando a la defensiva, sólo funciona bajo presión" (675).

Se critica, en otro aspecto, el intento monopolizador que parece mover al CNPF, manejado por las grandes empresas. En el capítulo quinto de esta Segunda Parte me referiré, con más detalle, a la influencia negativa que los Grandes Acuerdos Interprofesionales firmados, tuvieron en la evolución social de cada empresa concreta, que se sentía descargada, amparándose en los compromisos del CNPF, de la obligación de realizar, en su propio ámbito, las reformas sociales necesarias.

Desde el punto de vista de las organizaciones obreras, se critica, en relación con la reforma estudiada, la ofensiva ideológica antisindical, que se podía descubrir en algunos de sus aspectos (676).

(675) Notas de mi entrevista personal con M. Castagnou.

(676) "La reorganización del CNPF no tiene otro fin que organizar la lucha contra las reivindicaciones obreras. El pensar en hacer cooperar a los partenaires sociales sería tanto como querer hacer compatibles el agua y el fuego. La reforma del CNPF nos debe llamar la atención en relación con la campaña lanzada contra la idea misma de la nacionalización, afirmando los grandes grupos capitalistas su voluntad de intervenir más directamente, a rostro descubierto, lo que constituye una verdadera ofensiva ideológica". Así en: L'Humanité (31 Octobre 1969).

2. El Congreso de Marsella de 1972

Una de las decisiones adoptadas en la Asamblea General de 1969 fue la de celebrar, al menos cada tres años, unas reuniones nacionales "Assises", en las que se pudiesen encontrar periódicamente los empresarios, a fin de informar sobre sus realizaciones, suscitar contactos y dar una muestra de cohesión y unidad frente al exterior. La primera de estas reuniones se celebró en Lyon en 1969 sobre el tema de la formación, y a sus resultados (677) me referiré, por extenso, al tratar el tema de la Formación Permanente.

La segunda reunión se celebró en Marsella en octubre de 1972. Las deliberaciones de este Congreso se centraron, fundamentalmente, alrededor del estudio de los aspectos cualitativos del progreso social (678). Se consideraba que las empresas francesas, que habían constituido un instrumento de primer orden para lograr el progreso del país y la transformación de la condición obrera, "tenían que resolver los nuevos problemas que se presentaban para poder conciliar las aspiraciones del hombre con las exigencias del trabajo" (679).

(677) Los resultados se publicaron en un folleto publicado por el CNPF titulado La formation des hommes dans la société moderne (Paris 1971).

(678) Se encuentra un informe muy completo de los trabajos y de las conclusiones del Congreso de Marsella en Patronat Français 334 (Janvier 1973).

(679) Del discurso del Presidente M. Paul Huvelin, in: Patronat Français 334 (Janvier 1973) 35.

Los trabajos del Congreso se dividieron en dos grandes grupos: el hombre en la empresa y crecimiento y sociedad.

Los problemas del hombre en la empresa (680), se trataron bajo los aspectos de la comunicación, el "interesamiento" y las condiciones de trabajo.

El problema de las comunicaciones en la empresa presentaba, con independencia de su carácter técnico, un aspecto social importante en cuanto la mejora de las comunicaciones se podía interpretar como la expresión de la decisión del empresario de proporcionar la información adecuada como medio para conseguir descentralizar las responsabilidades. En el Documento presentado en el Congreso se apuntaba al Comité de Empresa como el órgano privilegiado de comunicación, al que debería llegar una información real y completa. Sobre el tema del "interesamiento" tantas veces tratado en la legislación francesa (681), se establecían unas consideraciones de índole práctica -justo equilibrio entre salario e "interesamiento", consulta previa y participación permanente de los Cuadros y del Comité de Empresa en su regulación- al tiempo que se sugería que los

(680) Informe de H. ROBIN, Les communications et l'interessement; informe de P. BATAILLE, Les conditions de travail dans l'entreprise; informe de J. FERRY, Le financement de la croissance, in: Patronat Français 334 (Janvier 1973) 37-46.

(681) Ver sobre este tema la obra de M. MOIX MARTINEZ, Participación. La experiencia francesa en el mundo del trabajo (Madrid 1965).

empresarios aprovecharan al máximo las posibilidades que ofrecían las ordenanzas de 1959 y 1962.

Es en el tratamiento del tema de las condiciones de trabajo en donde se pueden encontrar algunos planteamientos sociales que, si bien no son nuevos, en cuanto que los sindicatos y otras organizaciones patronales, como los Jóvenes Dirigentes, llevaban tratándolos desde hacía tiempo, sí parecían indicar una mayor sensibilización de la organización patronal, considerada como más conservadora, ante los aspectos cualitativos sobre los que se quiso centrar el Congreso. El trabajo del hombre -se dice- debe representar un medio de perfeccionamiento y de realización personal; llegar a la conclusión de que el cumplimiento de una afirmación tan fundamental y tan permanentemente conculcada exige el replanteamiento de muchas prácticas, consideradas en la Empresa como datos inamovibles, es un avance indudable, aunque se trate tan sólo de las elucubraciones teóricas de una asamblea de empresarios, mirando hacia el exterior y con la preocupación de presentar una imagen favorable ante la sociedad. Los medios prácticos sobre los que se discutió -rotación de puestos de trabajo, horarios flexibles, enriquecimiento de las tareas, etc.- importaban menos que el reconocimiento, que apareció explícitamente, de que no es posible conseguir avanzar en el camino de hacer compatible la realización en el trabajo con las exigencias económicas sin un esfuerzo colectivo, en el que participen junto a las Direcciones de las empresas, los Cuadros, los especialistas y el personal interesado.

Al tratar del tema "crecimiento económico y sociedad" se insiste prácticamente en los mismos problemas, pero contemplándolos desde la perspectiva de la responsabilidad de la empresa frente a la sociedad y de las relaciones,

en la actualidad discutidas, entre crecimiento cuantitativo y calidad de la vida.

En enero de 1972 fue elegido Presidente del CNPF François Ceyrac, que había participado como negociador en los Acuerdos de Grenelle y que representaba, frente al otro candidato Louis Deroux, el ala avanzada de la asociación Patronal. En su discurso de toma de posesión estableció Ceyrac unas líneas programáticas, que marcaban la tendencia del CNPF para los próximos años.

Señalo algunas de ellas: confianza en la empresa privada y en el importante papel que le corresponde jugar en la sociedad actual; necesidad de reconciliar al hombre con su trabajo, no sólo mejorando sus condiciones materiales de vida, sino de forma más importante, haciendo posible su participación en la organización de su propio trabajo y en la vida de la empresa; desarrollo de las estructuras de la empresa que permitan un diálogo franco y real entre los representantes del personal y las Direcciones de las empresas, en orden a conseguir -por difíciles que se presenten las circunstancias- que se hagan compatibles los conceptos de eficacia y participación (682).

(682) Cfr F. CEYRAC, C'est le progrès économique qui peut payer le prix du progrès social, in: Patronat 332/333 (Nov.-Déc. 1972) 42-43.

Para las alas más avanzadas de los empresarios, CJD o "Entreprise et Progrès", las discusiones de Marsella o el sentido de las declaraciones de F. Ceyrac no significaban sino una evolución aparente del CNPF. Los hombres podían ser nuevos y sus declaraciones también, pero "en los hechos no se podían observar grandes cambios" (683); no había existido, seguimos las críticas, un verdadero diálogo entre los dirigentes y la base que, en muchas empresas, era mucho más liberal de lo que podía deducirse de las posiciones oficiales del CNPF. Sin embargo, lo contrario también era verdad; es decir, la posición del CNPF en las decisiones a nivel nacional, por ejemplo sobre formación y empleo, no representaba el sentir, contrario o reticente, de muchos empresarios ante los compromisos adquiridos, con lo que se producía una distancia, a veces profunda, entre las declaraciones del empresariado oficial y la realidad social de las empresas, como veremos en el capítulo quinto.

A mi juicio, en el CNPF -y en la medida en que se encuentran en él representados, en los empresarios franceses-, se produjo una evolución significativa después de los Sucesos que se tradujo en la reforma de los objetivos y de la organización de la Asociación y, especialmente, en una modificación importante en la definición de la función de la empresa y en la manera de concebir y enfocar el problema de las relaciones profesionales. Sin embargo, es preciso tener en cuenta para situar el alcance de la reforma efectuada dos puntos de referencia: primero, la situación de la que se partía, es decir, la situación anterior a los Sucesos, ofrecía una imagen del CNPF arcaica y poco acorde con la evolución política, social y

(683) Notas de mi entrevista personal con Daniel Perret.

económica de la sociedad francesa; segundo, la reforma iniciada después de los Sucesos era resultado, en buena parte, de la iniciativa de unos pocos dirigentes, que habían sabido captar las transformaciones que se estaban operando en el campo de lo social, pero que no representaba a la mayoría del empresariado francés, que utilizaría, como antes decía, la evolución formal de la organización patronal y la firma de los Acuerdos Interprofesionales para mantenerse en una postura cerradamente conservadora en el ámbito de cada empresa concreta.

Paso ahora a examinar la evolución de la segunda organización, en importancia, de los empresarios franceses: el CJD.

B) LA EVOLUCION DEL CJD (684)

1. La tendencia reformista

La tendencia reformista del, todavía CJP, que había comenzado realmente en 1958, cobra nuevo impulso a partir de los Sucesos de Mayo del 68, con arreglo a tres

(684) Del CJD ya hablé en el capítulo tercero de la Primera Parte, pp. 126-132. Para la bibliografía sobre el CJD me remito a la nota 200 del susodicho capítulo, p. 127. Hasta la reforma de 1968 el nombre de la organización era "Centre des Jeunes Patrons" por lo que hablaré, hasta ese momento, de los "Jóvenes Patronos". Para mayor información, puede verse, dentro de la colección "Relations sociales" de "Les Editions ouvrières", la obra de Ph. BERNOUX, Les nouveaux patrons. Le Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise (Paris 1974).

líneas de actuación:

-Nueva actitud hacia el movimiento patronal tradicional, especialmente hacia el CNPF. Se comienza una política de diálogo con el CNPF, como organismo representativo del Patronato francés. En 1963, dos miembros del CJP entran en el Bureau del CNPF, del que son expulsados dos años más tarde por su reacción en contra de la publicación en 1965 de la "Carta neoliberal" (685).

El hecho de llegar a contar en 1958 con más de 3.000 miembros, da fuerza a los "Jóvenes Patronos" para proclamar de forma explícita la necesidad de reforma del CNPF. En este sentido, el "Centro de Jóvenes Patronos" intenta definirse como un movimiento de influencia en el seno del mundo patronal, jugando el papel de ala avanzada del Patronato francés. El CJD no es un segundo sindicalismo patronal en concurrencia con el CNPF, "es un movimiento minoritario de Jefes de empresas que, dentro del mundo patronal, al lado de las estructuras oficiales, tiene por misión interrogar, inventar y proponer" (686). El CNPF desconfía, por su parte, de las iniciativas del CJP, organización a la que considera como irresponsable y poco representativa de las grandes empresas.

(685) Puede verse en el dossier publicado por el mismo CJD con el título Le CJD prend position (Paris 1971): puesto que el dossier no lleva paginación, indicaré que son las dos últimas páginas.

(686) Palabras de Martine Lambert en la introducción al citado dossier Le CJD prend position (Paris 1971).

- Modificación del nombre de la organización, en proyecto desde 1964 y realizado en 1968. En el Congreso de La Boule, en 1968 el CJP ("Centre des Jeunes Patrons") se convierte en el CJD ("Centre des Jeunes Dirigeants"). Las razones que conducen a la sustitución del término "patron" por el de "dirigeant" (687) pueden ser sometidas a una doble interpretación. Por un lado, el término "patron" tiene en Francia un sentido que, si bien sería excesivo considerar como peyorativo, conlleva un cierto concepto de dominación y distanciamiento, en una idea tradicional del mando. Precisamente por ello, el cambio no se produjo sin crear ciertas tensiones, siendo considerado por algunos como una cesión ante las corrientes demagógicas de izquierdas que se manifestaron, especialmente, en los Sucesos de Mayo. Señalemos de paso que cuando en el CNPF fue planteada la posibilidad de llevar a cabo una reforma terminológica similar, fue rechazada categóricamente. La segunda interpretación mantiene, sin embargo, que no fueron razones inherentes al nombre las que llevaron al cambio, sino que se trataba más bien de una evolución real del centro respecto a la concepción que se tenía del directivo de empresa: el término "dirigente" comprende no sólo a los empresarios detentadores del capital, concepto muy unido a la palabra "patron", sino también a los Cuadros que ocupan funciones de Dirección en las empresas.

(687) También en España se operó un cambio similar en la asociación de empresarios cristianos, que de Acción Social Patronal pasó a llamarse Acción Social Empresarial. No existe, sin embargo, un paralelismo entre ambas asociaciones, ya que Acción Social Empresarial está en la línea del CFPC ("Centre Français du Patronat Chrétien").

- Nueva concepción del hecho sindical. En relación con la actitud del CJD ante las organizaciones obreras se produce en 1963 la toma de posición en favor de la sección sindical de empresa basada en la necesidad, a juicio del CJD, de contar con un sindicalismo obrero fuerte para poder iniciar una verdadera política de diálogo: si el sindicalismo ha sido reconocido a nivel de la profesión, de la región y del Plan, parece lógico que se le reconozca también a nivel de la empresa. Se trata de una postura avanzada, en el momento en el que se realiza y que cuenta con la oposición total del CNPF que, hasta después de Mayo del 68, la seguiría rechazando vigorosamente. Naturalmente, durante los Sucesos, el CJD apoya las reivindicaciones relacionadas con la sección sindical de empresa.

Por otra parte, parece dejarse sentir una evolución hacia la consideración del sindicalismo bajo un ángulo más dialéctico que moral en cuanto que, manteniendo la doctrina de la participación como "el fin o la coronación de una política de integración", se admite la idea de una participación-contestación en la que se concibe la posibilidad de una situación conflictual entre empresarios y sindicatos obreros.

2. El Congreso de Biarritz en 1972

El 14º Congreso del CJD se reunió en Biarritz en junio de 1972 ocupándose del tema "Las empresas y la promoción del hombre". Quizás lo más interesante de este

Congreso, dentro de la evolución del CJD, sea su interés por lograr aplicaciones prácticas de las ideas debatidas. "Hace un año pudimos constatar que el joven dirigente en la imagen de muchos de sus contemporáneos era un Jefe de empresa que, demasiado a menudo, manipulaba grandes ideas, a cual más nobles y generosas, pero que luego las aplicaba raramente en su empresa" (688). Efectivamente, muchas de las ideas que los entonces Jóvenes Patronos aportaban como nuevas hace unos años son hoy, siempre en el plano de las ideas, ampliamente compartidas. El propio CNPF, ya lo vimos al examinar las conclusiones del Congreso de Marsella, había incorporado a sus trabajos un cierto número de planteamientos relacionados con el tema la calidad de la vida y de la plenitud del hombre en el trabajo.

Por todo ello, se plantea el CJD la necesidad de pasar a la realización, a través de los grupos "promoción-realizaciones" constituidos dentro de su organización con ese objetivo: un "grupo-promoción" se constituye alrededor de un Directivo que tenga la posibilidad de llevar a cabo una realización práctica en su empresa y que haya aceptado ejecutarla; el grupo está constituido por una decena de hombres como máximo, los cuales se comprometen a participar activamente en los trabajos del grupo, bajo la dirección de un animador.

En el Congreso de 1972 se abre paso de una manera oficial esta política de "cómo realizar", adoptándola con un carácter de urgencia y a sabiendas de los riesgos que

(688) Discurso de P. PORTA, in: Dirigeant 34.

comportaba. La urgencia de la tarea, que se cifraba en Biarritz en cinco años (689), era sentida por muchos en Francia, después de las elecciones legislativas de marzo del 73, teniendo en cuenta las elecciones Presidenciales previstas para el 76 (690); el riesgo de la experimentación residía en la posibilidad del fracaso y en las críticas que dicho fracaso pudiera comportar. Para cubrir estos riesgos, contaban los Jóvenes Dirigentes con la solidaridad de todos sus miembros: "Las reformas, por no decir las revoluciones, han sido siempre producto de hombres solos o de minorías. Nosotros somos una minoría y no podemos pretender dejar nuestra impronta sobre esta época, si no estamos convencidos de lo que hacemos y mostramos nuestra solidaridad" (691).

Este giro hacia la experimentación me ha parecido lo más destacable en la evolución reciente del CJD. Su posición no representativa le libera de los condicionamientos y las obligaciones del CNPF, y le coloca en una postura adecuada para intentar este tipo de realizaciones, en el ámbito de la empresa. El mismo CJD afirma: "Sería poco realista considerar que las reformas generales del medio industrial pudieran compensar la falta de reformas en el campo de las condiciones de trabajo en la empresa,

(689) "Dentro de cinco años será demasiado tarde": del discurso de clausura de Michel Debarque, Presidente del CJD, in: Dirigeant 34.

(690) Dichas elecciones se anticiparon al 74, a causa de la muerte del Presidente Pompidou en el mismo año.

(691) Del discurso citado de Michel Debarque, in: Dirigeant 34.

ya que es todavía en la empresa en donde el trabajador pasa la mayor parte de la vida". De la empresa como laboratorio de experimentación hablaría también en las mismas jornadas Jacques Delors, consejero del Primer ministro.

Las discusiones del Congreso de Biarritz se movieron en torno a tres temas: los acuerdos de empresa, el desarrollo de la empresa y la inserción de los jóvenes en la empresa. Veamos brevemente las orientaciones del Congreso sobre ellos.

En relación con los acuerdos de empresa, "que han de atacar los problemas de fondo, tener valor ejemplar para crear una dinámica nueva y ser realmente negociados y no otorgados" (692), se llegó a la conclusión de que la única limitación que se debería tener en cuenta en su discusión había de ser la de salvaguardar la vida de la empresa. Para llegar a hacer posible una programación social coordinada se preconiza la utilización de los indicadores sociales y para lograr la gestión paritaria de la empresa, por medio de la participación del personal a todos los niveles de responsabilidad, se plantea el tema de la reforma de la estructura jurídica de la empresa.

Sin embargo, se argumentaba en el Congreso que "sería inconsecuencia o falta de honradez intentar establecer

(692) J. C. GAUTIER, Négociateur des Actions CJD dans notre Entreprise, in: Dirigeant 34.

acuerdos 'Jóvenes Dirigentes de Empresa' -primer tema de estudio- o emprender una reforma que permita a los jóvenes integrarse en la vida de la empresa -tercer tema de estudio- sin haber establecido previamente unas condiciones que garanticen el porvenir de la propia empresa" (693). Este pensamiento, que es posible encontrar con frecuencia entre los postulados del CJD después de los Sucesos -dirigir bien para poder responder a las exigencias de los hombres que trabajan en la empresa- ocupó la segunda ponencia del Congreso de Biarritz, entendiendo el desarrollo "como el crecimiento económico más algo diferente: el progreso social, la calidad de vida, la promoción del hombre" (694).

El tercer tema tratado se centró en el estudio de los problemas de los jóvenes en relación con la empresa: "En Mayo del 68 se produjo la crisis sorpresa de la juventud universitaria y el nacimiento del 'izquierdismo'. En el terreno de la política educativa se han producido en parte reformas inmediatas y especialmente una toma de conciencia sobre la necesidad de realizar cambios profundos. En las empresas queda por realizar un gran trabajo" (695). Los problemas y las aspiraciones planteadas por los jóvenes -especialmente, aunque no únicamente, por los jóvenes universitarios- en relación con la empresa como institución económica y social han originado en el ámbito empresarial una preocupación que no puede circunscribirse al contexto francés.

(693) G. MAIRE, Mettre en place une stratégie de développement dans nos entreprises, in: Dirigeant 34, p. 19.

(694) IBIDEM.

(695) IBIDEM, 21.

La originalidad que aporta el CJD en relación con la postura tradicional -aunque en trance evidente de revisión- del empresariado se encuentra en la posición respectiva en la que se colocan los términos de la cuestión; la empresa en su concepción actual es el dato y la actitud de los jóvenes el problema -planteamiento tradicional del tema-, o bien la empresa y la sociedad actuales dejan de tomarse como punto de partida obligado -planteamiento del CJD en el Congreso de Biarritz-, ya que "no se trata de la inserción de los jóvenes en una sociedad que les va a imponer sus normas y sus valores, sino, al contrario, de buscar la forma de transformar, contando con los propios jóvenes, las condiciones en las que se realiza su inserción en la empresa, de tal forma que se les dé la posibilidad de modificar y modelar una sociedad que va a ser la suya" (696). El tipo de experiencias que se proponen en este campo se refieren a la formación previa (necesidad de mejorar la preparación inicial de los jóvenes en el conocimiento de la empresa, conveniencia de que cien profesores de Liceo obtengan permiso para pasar siete meses en las empresas), al modo de organizar su acogida y su formación inicial en la empresa y a la creación de condiciones de información y de diálogo para los jóvenes trabajadores.

La preocupación por el tema de la empresa y por pasar de la reflexión y del estudio al campo de las realizaciones, son los dos puntos que se pueden destacar del Congreso CJD de Biarritz en 1972. El primero, la evolución

(696) IBIDEM, 22.

de la empresa, se puede inscribir en la línea renovadora que pretende asumir el Centro y en el carácter ético que, como pervivencia de su origen cristiano, aún se puede observar en muchos de sus planteamientos (697). El segundo, pasar de la teoría a las realizaciones prácticas, es una muestra, a mi juicio, de un sentimiento de incertidumbre sobre su eficacia real, perfectamente explicable en una organización como el CJD, que se mueve tan sólo en el campo de su influencia sobre las mentalidades y las actitudes.

Sin embargo, experimentando o no, pues considero que el giro hacia la experimentación es puramente circunstancial y a la larga será poco relevante, la función del CJD en el contexto del Patronato francés, no me parece, dentro de sus naturales limitaciones, despreciable. A la pregunta, "¿Qué resultados positivos se han obtenido de tan numerosas y bien intencionadas declaraciones y Congresos?", es decir, "¿Ha conseguido algo el CJD en relación con la evolución real de los empresarios franceses?", creo se podría contestar afirmativamente y voy a explicar las razones.

Parece fuera de duda, en primer lugar, que el CJD jugó un papel importante en la evolución de la organización patronal oficial, el CNPF, especialmente por medio de su intervención en la Comisión de reforma que con ese

(697) En el Congreso de Biarritz se recibió una declaración de Monseñor Maziere, arzobispo de Burdeos, en la que, en relación con la empresa, se decía: "La empresa es el lugar en el que se hace o se deshace el destino del hombre".

objetivo se creó en 1968 (698). De otra parte, el CJD ha ejercido una influencia educativa y doctrinal sobre sus propios miembros y, en general sobre el empresariado, difícil todavía de calibrar, pero que en el futuro puede tener consecuencias importantes. El problema de fondo de la reforma de la empresa no reside tanto, a mi juicio, en los cambios de legislación, como en los cambios de actitud y de mentalidad que corresponde realizar a los propios empresarios; es en este terreno en el que habría que medir el esfuerzo del CJD por introducir nuevos conceptos en relación con el papel del directivo en la sociedad y con la misma estructura económica, jurídica y social de la empresa.

C) LA CREACION DE "ENTREPRISE ET PROGRÈS"

Consecuencia indirecta pero inequívoca de los Sucesos de Mayo en el ámbito empresarial fue la creación de una nueva organización patronal, a la que se denominó "Entreprise et

(698) "Las propuestas de reforma hechas por el CJD eran, incluso, anteriores a 1968; muchas de ellas fueron tenidas en cuenta y otras no": notas de mi entrevista con M. Castagnou.

El CJD ha publicado un documento comparativo, La réforme des structures patronales et le CJD, en el que aparecen las reformas del CJD adoptadas en la reforma del CNPF y aquellas otras en las que el CJD no había obtenido satisfacción.

Progrès" (699). Las razones que llevaron a su constitución hay que buscarlas en la desconfianza que produjo entre algunos empresarios el prolongado silencio del CNPF durante los Sucesos y la aparición de algunas iniciativas surgidas del CJD, del "Centre National des Dirigeants d'Entreprise", del propio CNPF y del "Groupement d'Etudes et de Reforme de l'Organisation Patronale" (GEROP).

Entre sus fundadores se encontraban François Dolle, Presidente-Director General de "L'Oréal"; Paul Appel, Presidente-Director General de "CIBA-GEIGY, S.A." y José Bidegain. En su convocatoria, se dirigía la nueva organización no a los "patronos tranquilos", "cuya empresa próspera no parece estar amenazada ni por la evolución tecnológica; en la que todos sus colaboradores están totalmente satisfechos... y el desarrollo de sus mercados y el funcionamiento de la empresa no presentan problemas..." (700), sino a aquellos, cuyas empresas se preocupan del porvenir por sentir las dificultades del presente.

Para los promotores de "Entreprise et Progrès" los Sucesos de Mayo radicalizaron o, más exactamente, pusieron

(699) En relación con "Entreprise et Progrès" voy a utilizar fundamentalmente los datos y el conocimiento de la situación que me ha proporcionado Daniel Perret, Secretario General de la Asociación Europea de Directores de Personal y, durante algunos años, Director Social de "Entreprise et Progrès".

(700) Recogido del folleto Dix propositions d'Entreprise et Progrès pour l'orientation future du CNPF con el título Les entreprises au service des français (Paris 1972).

en evidencia, la radicalización existente respecto a las dos opciones que se le presentaban a la empresa privada: reformas profundas o peligro de desaparición: "Existe una corriente que tiende a integrar en la vida nacional a las empresas capaces de adaptarse a la nueva situación y de darse a conocer en la sociedad con su eficacia y sus responsabilidades; otra corriente, por el contrario, realiza una crítica global del sistema industrial y ataca a los mismos fundamentos de la economía de mercado" (701).

La influencia del segundo movimiento quedó reflejada en los resultados obtenidos en una encuesta del IFOP ("Institut Français de l'Opinion Publique") sobre el juicio que merecía a los franceses la calidad de la Dirección de las empresas del país (702), de los cuales se podía deducir una situación de descrédito del empresariado ante la sociedad francesa. Para "Entreprise et Progrès" el fenómeno era tanto más inquietante cuanto que no correspondía a la realidad de la situación si se tenían en cuenta los resultados obtenidos por las empresas a lo largo del desarrollo industrial del país; sin embargo, se señalaba: ninguna institución social puede subsistir sobre fundamentos tan frágiles sin correr un grave riesgo de desaparición. De ahí la primera propuesta, que era a su vez la propuesta central que "Entreprise et Progrès" sometía a examen de los Directores de empresa y, especialmente, del

(701) IBIDEM.

(702) Los resultados de la encuesta fueron los siguientes: buena o muy buena Dirección: 17%; mediana o mala Dirección: 70%; sin opinión: 13%. Puede verse siempre en el mismo folleto citado en la nota precedente.

CNPF (703): "A la crítica del sistema industrial y del mismo papel de los empresarios no se puede responder sino con la promoción de una nueva empresa, cuya función y objetivos habrán de ser replanteados: la imagen de los empresarios ante la opinión pública no mejorará hasta que la empresa no se adapte mejor a las necesidades de los consumidores, asalariados y accionistas" (704).

Siguen, a continuación, otras nueve propuestas en una línea reformista, tanto en el aspecto económico como en el social. Resumo algunas de ellas: el empresariado debe optar claramente por una sociedad de "elección" y no de "obligación"; la noción de beneficio no debe ser erigida en finalidad única de la empresa, siendo, en definitiva, la función de ésta, de orden social; necesidad de promover unidades de servicio o de producción a "escala humana"; eliminación del trabajo en cadena en el sentido estricto del término (705); reconocimiento de la importancia del factor humano en la empresa.

El Documento con las diez propuestas fue enviado a más de 2.000 dirigentes de empresas francesas, de los cuales respondieron 517. El 60% de las respuestas recibidas se mostraba

(703) Estas propuestas se presentaron antes de la celebración de los "Assises de Marseille", del CNPF en mayo del 72, con el objeto de llamar la atención de los empresarios sobre ellas.

(704) Cfr el Anexo nº 11, pp. 789-793.

(705) En relación al trabajo en cadena, se solicitaba del CNPF que diera los pasos necesarios para que su eliminación se extendiera al resto de los países europeos, de tal forma que la supresión del trabajo en cadena se convirtiese en una obra significativa de la unidad europea.

"muy favorable" a las propuestas relacionadas con los planteamientos económicos, tales como al papel del Estado en el progreso económico, la necesidad de beneficio y la finalidad de orden social de la empresa; el 55% de las respuestas se mostró a favor de los aspectos relativos a la imagen de la empresa en la sociedad: reconciliar la empresa con los franceses, promover unidades de producción a dimensión humana; el 50% de las respuestas aceptaba las sugerencias presentadas en relación con la organización y el funcionamiento del CNPF y la política de servicios que éste debía proveer; tan sólo el 30% de opiniones era, sin embargo, muy favorable a las propuestas relativas a la eliminación progresiva del trabajo en cadena y a la creación de organismos de fomento de las empresas.

Algunas de las propuestas de "Entreprise et Progrès" fueron discutidas durante el Congreso de Marsella del CNPF en marzo de 1972, especialmente en relación con el tema de las condiciones de trabajo, pero sin que se llegaran a tomar las decisiones que se apuntaban en el Documento. La elección de F. Ceyrac como Presidente del CNPF produjo, como señalé más arriba, una mayor permeabilidad de la organización patronal oficial hacia instituciones que, como el CJD o "Entreprise et Progrès" representaban las tendencias más avanzadas del conjunto empresarial, dando entrada, incluso, a representantes de ambos centros en algunos de sus organismos directivos.

Por lo que se refiere concretamente a "Entreprise et Progrès", la situación se planteaba en los siguientes términos: o bien intentar actuar desde el interior del CNPF para lograr llevar al patronato a posiciones más avanzadas y

comprometidas en el aspecto social (706) -opción que pareció posible en los comienzos del mandato de F. Ceyrac como Presidente-, o bien actuar desde fuera, con independencia total del CNPF -solución que fue adoptada al comprobar la inviabilidad de la primera posición por derivar el CNPF, después de los primeros intentos de Ceyrac, hacia posiciones más prudentes, impuestas por los elementos conservadores con predominio en la organización-.

Para nuestro intento -estudio de la evolución del Patronato francés después de los Sucesos-, el aspecto más importante en relación con "Entreprise et Progrès" se encuentra en el mismo fenómeno de su creación, como consecuencia de los Sucesos de Mayo del 68, es decir, en el hecho de que un grupo de empresarios, con responsabilidades importantes en grandes y pequeñas empresas francesas se planteara, a causa de los hechos producidos en los Sucesos, la necesidad de acometer reformas profundas en la empresa y en las propias organizaciones de los empresarios. La eficacia inmediata de sus propósitos me parece mucho menos importante que el valor de signo que se puede descubrir en su actitud y que se puede relacionar con el carácter anticipador que en materia social presentaran los Sucesos.

(706) Entre los documentos publicados por "Entreprise et Progrès", cabe destacar los siguientes estudios: Amenagement du Temps de travail (Janvier 1972); Conditions de Travail (Juin 1972); Pour un nouvel Encadrement: la Maîtrise (Mars 1973); Pour une Retraite progressive personnalisée (Mars 1973). Señalamos principalmente L'Insertion des Jeunes dans l'Entreprise. 1^{ere} partie: La Transition entre le Milieu scolaire et la Vie active professionnelle (Octobre 1972); 2^{eme} partie (Juin 1973), publicado en castellano por la Fundación Universidad-Empresa, en el número 6 de su colección "Cuadernos Universidad-Empresa", con el título La inserción de los jóvenes en la Empresa (Madrid 1975).

En síntesis:

- La reforma iniciada por el CNPF en 1969 encontraba su explicación en el impacto causado en los empresarios franceses por los Sucesos y en la nueva situación técnica y económica en la que se desarrollaban las empresas en Francia. Los principios de la reforma alcanzaban tanto a los objetivos del Centro -superación de la actitud puramente defensiva de la empresa- como a su organización -posibilidad estatutaria de firmar Acuerdos con los sindicatos obreros y perfeccionamiento de la información en el interior de la organización y hacia el exterior-. La evolución mostrada por el CNPF después de los Sucesos se puede considerar significativa de un cambio de mentalidad de los empresarios franceses respecto al papel de la empresa en la sociedad y al medio de concebir el desarrollo de las relaciones profesionales, aun cuando los efectos producidos por dicha evolución en la situación social de las empresas hayan sido limitados.

- Después de los Sucesos continuó la tendencia reformista del "Centro de Jóvenes Patronos", que cambió en 1968 su nombre por el del "Centro de Jóvenes Dirigentes", más acorde con la nueva concepción del directivo de empresa a juicio de esta organización. La preocupación por el tema de la reforma de la empresa y por pasar de la reflexión y el estudio al campo de las realizaciones concretas se pueden considerar los aspectos más significativos de su posición después del Congreso celebrado en Biarritz en 1972. La influencia del CJD -que en alguna medida, actuó en la reforma y evolución del CNPF- se realiza, fundamentalmente, en un plano educativo y doctrinal sobre sus propios miembros, pudiendo traducirse, a largo plazo, en cambios de mayor amplitud en el conjunto del empresariado.

- Como consecuencia de los Sucesos y del estado de inquietud que produjo en un cierto sector del mundo patronal la actitud de los empresarios, se llega a la constitución de una nueva asociación empresarial denominada "Entreprise et Progrès". Entre sus principios programáticos aparece la necesidad de realizar reformas profundas en la estructura de la empresa y en las propias organizaciones de empresarios. La eficacia inmediata de las propuestas de "Entreprise et Progrès", que ha sido limitada, parece menos importante que el valor de signo que se puede descubrir en la actitud del grupo de empresarios que la componen, actitud que es consecuencia de una reflexión -desde la perspectiva patronal- sobre las causas profundas de los Sucesos de Mayo.

CAPITULO CUARTO

ESTUDIO ESPECIAL DE LOS ANTECEDENTES Y DE LA APLICACION DE LA LEY DE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

El objetivo de este capítulo es realizar un análisis detallado de una experiencia social en cuyo desarrollo convergieron, después de los Sucesos, los tres agentes de la Política Social, cuya evolución acabamos de examinar en los capítulos precedentes: Gobierno, sindicatos obreros y organizaciones de empresarios.

La experiencia a la que me refiero se planteó en el terreno de la Formación Permanente (707) y comprende

(707) Hablaremos, casi indistintamente, de Formación Permanente, formación profesional continua o formación en la empresa en el entendimiento de que siempre nos estamos refiriendo a un tipo de formación que tiene como objetivo "la necesaria adaptación de los trabajadores de cualquier nivel a los cambios de técnicas y condiciones de trabajo y a la creación de posibilidades de promoción profesional": A. SAENZ DE MIERA, in: Acción Empresarial 17 (1972). La llamada Educación Permanente tiene, sin embargo, unos objetivos más ambiciosos que apuntan a un nuevo modelo de sociedad (ver La Sociéte Promotionelle Quadrivium).

desde la discusión del Acuerdo Interprofesional sobre la formación y el perfeccionamiento profesionales, realizado en cumplimiento de los "Acuerdos de Grenelle", hasta la aplicación de la Ley de formación profesional continua de 16 de julio de 1971.

El desarrollo de la política de Formación Permanente que, como ya quedó dicho, constituyó uno de los pilares básicos de la política social del Gobierno de Chaban Delmas produjo una serie de tensiones y problemas desde los que es posible, a mi juicio, analizar las reacciones y actitudes de los sindicatos obreros y las organizaciones de empresarios ante un tema nuevo en el campo de la lucha social, hipotéticamente relacionado con las reivindicaciones de tipo cualitativo que se manifestaron en los Sucesos de Mayo.

A) REIVINDICACIONES DE FORMACION EN LOS SUCESOS DE MAYO DE 1968 Y ANTECEDENTES DE LA POLITICA DE FORMACION PROFESIONAL EN FRANCIA

En los testimonios que se recogieron durante los Sucesos sobre los "Cuadernos de Reivindicaciones" de las empresas antes de que los sindicatos "oficializaran" las aspiraciones para las "Negociaciones de Grenelle", aparecían entre otros temas "gestionarios" algunos referidos a la política de formación en la empresa: "Por lo que se refiere a las reivindicaciones de personal obrero, casi siempre tienen relación con la sección sindical de empresa, la formación profesional y, a veces, la cogestión. En fin, en las empresas con mayor proporción de jóvenes obreros se encuentra a menudo planteado el problema de la inserción de los jóvenes en las empresas y en su función (visto bajo el ángulo de la formación y sobre todo de

la información)" (708). Entre empleados y Cuadros los temas más frecuentemente planteados se referían a la definición de una política de promoción e información general sobre dicha política y sus medidas de aplicación; a la política de Formación Permanente, ajustada a la carrera en la empresa, y a la constitución de Comisiones Paritarias de promoción.

Un testimonio más "oficial" sobre este tipo de reivindicaciones lo encontramos en el manifiesto de 200 Cuadros de la CFDT que el 20 de Mayo invadieron los locales de la CNPF y que fueron desalojados posteriormente por la policía. El manifiesto contenía, entre otros, los siguientes puntos: verdadera política de Formación Permanente integrada en una reforma de la Universidad; interpenetración de la Universidad y de la Industria para conseguir que la primera sea más concreta y subordinar la industria a una política de conjunto definida democráticamente (709).

¿Qué significado se puede dar a este tipo de reivindicaciones?

En primer lugar, parece indudable que se presentaron y con cierta frecuencia, lo cual, por sí sólo, puede tener un significado y, desde luego, supone una novedad. Queda, pues, en este, como en otros aspectos de los Sucesos, el valor de signo que, por su sola aparición, es preciso reconocerles.

(708) Los Sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas (Madrid 1970) 63.

(709) Cfr Positions et Action de la CFDT au cours des événements de mai-juin 1968, in: Syndicalisme 1266 A (Novembre 1969).

Por otro lado, los Sucesos de Mayo suscitaron, en su triple dimensión político-social-universitaria, una serie de inquietudes sobre los temas de la enseñanza en su sentido más general, que llevaban por distintos derroteros a resaltar el papel de la Formación Permanente (710); así Didier Piveteau escribía en "Orientations": "Ha llegado el momento de hablar de la educación permanente; ... la lección que nos dejan los recientes acontecimientos es que la Escuela, tal como hoy existe, es un factor de desequilibrio social... La única respuesta al problema más importante de nuestro tiempo y de nuestra sociedad, la que permitirá a nuestro cuerpo social llegar a ser comunitario, es la Educación Permanente" (711). Ahora bien, si es cierto que los temas de formación aparecieron en los Sucesos, entrando a formar parte de las reivindicaciones planteadas por la base y más tarde como objeto de discusión en las "Negociaciones de Grenelle", queda, a mi juicio, pendiente la cuestión, mucho más discutible, de lo que se escondía realmente detrás de las palabras utilizadas, a veces convertidas ya en "slogans". Y si en otros aspectos la imprecisión técnica era notable -pensemos en lo indefinido de los términos de "autogestión" o "poder obrero"-, en el caso de la formación, o Formación Permanente, la aspiración era, quizás, aún más vaga por ser más ambigua. Si intentáramos profundizar en la graduación "cualitativa" de las reivindicaciones, la propia autogestión, que puede significar para el asalariado la conquista de una cierta parcela de poder, parece poseer menos valor cualitativo que el

(710) Cfr el artículo Le Partage du savoir, in: Esprit (Octubre 1968).

(711) Cfr D. PIVETEAU, in: Orientations, nº 28, p. 1: citado por IDEM, Repatrier la formation, in: Esprit 10 (Octubre 1974) 519.

deseo de formación, que, tomado en su sentido más puro, sólo atañe al "ser más" en un sentido de realización personal, desprovisto de toda connotación de aumento salarial, posición o poder. Refiriéndose precisamente a la ambigüedad del término, plantea René Pucheu cinco preguntas-clave, sin cuya respuesta la Educación Permanente puede querer decir muy poca cosa. Son éstas: La educación, ¿para quién?, ¿por quién?, ¿sobre qué?; la educación, ¿cómo?; la educación, ¿para qué? (712).

No hay ninguna razón, a mi juicio, para pensar que las aspiraciones de formación, que aparecieron entre las reivindicaciones planteadas en los Sucesos, se limitasen al aspecto "cualitativo" puro e intemporal al que ahora mismo me refería, sino que, en general, la formación que se solicitaba estaba íntimamente relacionada con la promoción, profesional o social, o con otros problemas relacionados con la posición del empleado en la empresa (713). Llegados a este punto, me parece conveniente, sin embargo, distinguir entre las reivindicaciones de formación de obreros y empleados y las de los Cuadros.

Por lo que se refiere a las de los primeros,

(712) Cfr R. PUCHEU, La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse?, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 325.

(713) Jacques Delors viene a confirmar este punto: "Para muchos trabajadores, en efecto, las motivaciones se limitan a las perspectivas de la formación profesional o a la exigencia de la necesidad: volver a encontrar un empleo": J. DELORS, Au-delà des illusions, in: Esprit 10 (Octobre 1970) 551. En el mismo sentido se expresaba Raymond Vattier en mi entrevista personal con él. Mi experiencia profesional durante 19 años en el campo de la Formación en la Empresa me hace, también, inclinarme por esta hipótesis.

encontramos que, en la mayoría de los casos, las peticiones de formación provenían de obreros jóvenes, que no veían claras sus perspectivas de promoción en la empresa y en ocasiones -no olvidemos la situación de paro especialmente juvenil que parece se agravó antes de Mayo del 68 (714)- su simple inserción en la empresa, para lograr un medio de vida estable. En estos casos aparece nítida la relación que explícitamente se reflejaba con frecuencia en las reivindicaciones, entre la formación y la promoción o simplemente la posibilidad de integración en la sociedad por medio de la empresa. A través de la formación se podía descubrir un problema de empleo.

No se puede olvidar, es cierto, otro tipo de reivindicaciones, también provenientes de los jóvenes obreros, en este caso con alta especialización profesional, que expresaban su deseo de dominar, con ayuda de la formación, el proceso productivo y encontrar en el trabajo un instrumento de realización humana y profesional (715). No creo, sin embargo, que el planteamiento de este tipo de reivindicaciones se pueda generalizar como, de alguna forma, se ha podido comprobar en la aplicación, hasta el momento, de la Ley de formación a la

(714) Cfr en el capítulo primero de la Primera Parte, pp. 74-76, notas 117 y 118 los datos sobre el paro obrero especialmente juvenil.

(715) En Militant chez Renault de Daniel Mothé (Paris 1965) 9-12 se describe la reacción de los jóvenes obreros especialistas ante la llegada a la empresa de una nueva máquina, pidiendo, por ejemplo, que se les muestre el libro que explica su funcionamiento, que se deje en una mesa adecuada para que cada uno pueda examinarlo, de manera que, al margen de categorías y prejuicios, puedan todos juntos iniciarse en su funcionamiento y en su misterio.

que me referiré más adelante (716).

En relación con los Cuadros, se presentaba una situación muy similar. De un lado, se encontraban un gran número de Cuadros que, debido a la situación de relativa recesión en la que se encontraba la economía y la proliferación de fusiones de empresas que hacían innecesarios un buen número de puestos de mando, veían en peligro, a una edad especialmente peligrosa, su situación profesional y que acudían a la formación como tabla de salvación para estar en condiciones de adaptarse a los cambios y asomarse a situaciones que, por el momento, les eran desconocidas. De otro, aparecía un grupo de ingenieros y Cuadros con problemas muy cercanos a los jóvenes obreros técnicamente competentes (717), que no sintiendo peligro alguno en cuanto a sus puestos, reclamaban -y aquí nos encontramos con el tipo de tecnoestructura definida por Galbraith (718)- una mayor participación en la toma de decisiones, en la organización de su propio trabajo y, en definitiva, una mayor posibilidad de lograr una realización personal adecuada a

(716) "Sin embargo, la situación está cambiando de forma notable. El día 1 de febrero de 1972 -me señalaba Raymond Vattier en una entrevista personal mantenida con él- se declara la primera huelga causada por problemas de formación en la historia del movimiento obrero francés".

(717) En el capítulo segundo de la Tercera Parte veremos cómo unos y otros jóvenes obreros técnicamente cualificados y Cuadros aparecen englobados por Serge Mallet en la "Nueva Clase Obrera", según el término acuñado por él en su ya citada obra La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969).

(718) Cfr la obra de J. K. GALBRAITH, El nuevo estado industrial (Barcelona 1967).

sus posibilidades y en beneficio de la propia empresa que -y esa era su protesta- ahogaba, por falta de imaginación de sus elementos directivos, los deseos renovadores y la competencia de sus Cuadros.

La interpretación que los sindicatos y los empresarios pudieran hacer de este tipo de reivindicaciones era un asunto diferente, ya que vendría configurada, como en otros aspectos, por los clichés previos que era necesario aplicar para salir cuanto antes de una situación, cuando menos, confusa. De hecho en las "Negociaciones de Grenelle" se trataron, como antes señalé, los temas de formación, a los que se dedicó el capítulo VI, que trataba también de los problemas de empleo. No fue, desde luego, un tema caliente en el que sindicatos y empresarios tuvieran grandes desavenencias ni grandes ilusiones, pero se lograron unos compromisos que supusieron la base de la futura política de formación. Fueron estos:

"Se convino también estudiar los medios que permitan asegurar, con la ayuda del Estado, la formación y el perfeccionamiento profesionales. En lo que se refiere a los Cuadros, se ha convenido llevar a cabo el estudio de un acuerdo particular entre el CNPF y las organizaciones sindicales.

El Secretario de Estado de empleo seguirá el trabajo de las reuniones previstas y pondrá a disposición de los participantes todos los documentos necesarios. Por otra parte el Primer ministro se compromete:

- a aumentar los créditos dedicados a los Servicios de empleo;

- a disponer de manera prioritaria los medios para el desarrollo de un tipo de formación adaptada a los

jóvenes (719).

Sería inexacto pensar que la preocupación por los problemas de Formación comenzó en Francia después de los Sucesos, aunque es preciso reconocer que, como en otros muchos aspectos, el empuje de la crisis de Mayo fue decisivo para llegar a tomar decisiones sobre el tema.

En 1966, siendo Michel Debré Ministro de Finanzas, se aprobó una Ley Cuadro de Formación Profesional que aportaba ya una serie de novedades entre las que se encontraba el sistema de convenios entre el Estado y los organismos profesionales para financiar los cursos de formación; el reconocimiento del derecho a los permisos de formación y la creación de una serie de organismos nacionales y regionales para promover la política de formación. Esta Ley, que sólo se aplicó parcialmente, contribuyó a crear un ambiente nuevo entre empresas y sindicatos respecto a los problemas de formación.

Por otra Ley de 18 de junio de 1966, también anterior a los Sucesos, se precisaban las prerrogativas de los comités de empresa en materia de formación que comprendían la consulta a los comités sobre los problemas generales relativos a la formación y al perfeccionamiento profesionales, así como la creación de un Comité obligatorio llamado de empleo y formación para tratar de los problemas de empleo y de trabajo de los jóvenes y de las mujeres y de los problemas de formación

(719) Del "Protocolo de los Acuerdos de Grenelle", que puede verse en Le Bilan social de l'année 1969 (Paris 1969) 388. El texto completo aparece en el Anexo nº 5, pp. 746-757.

y perfeccionamiento en las empresas de más de 300 empleados. Eran atribuciones de dicho comité la información a los representantes del personal y al personal sobre las posibilidades de formación dentro y fuera de la empresa; la determinación de las necesidades de formación, especialmente para aquellos empleados que se enfrentasen con la utilización de nuevas técnicas o para los jóvenes; la elaboración de sugerencias sobre la política de formación, si es que existía en la empresa; el estudio de los problemas específicos de formación para algunas categorías particulares de personal y la consulta al comité en relación con los permisos-formación. Todos las prerrogativas enunciadas tenían el carácter de mera consulta, sin que se encontrase la empresa jurídicamente obligada a aceptar las propuestas presentadas.

La Ley de 31 de diciembre de 1968 sobre remuneración de los asistentes a cursos de formación profesional tendía, por último, a establecer una igualdad de trato entre los trabajadores que seguían los mismos cursos y a garantizarles una remuneración similar a la que les procuraba su actividad profesional anterior. Se definían, en este sentido, cinco tipos de cursos: de conversión, de adaptación, de promoción profesional, de preformación (preparación a la vida profesional o especialización) y de entretenimiento y actualización de conocimientos. Por otra parte se firmaron, ya entonces, un cierto número de convenios entre el Fondo Nacional de empleo y diferentes empresas para el desarrollo de acciones de formación (720).

(720) En 1968 fueron 46 los Convenios firmados. Un ejemplo de Convenio de tipo nuevo es el que se firmó en diciembre de 1968 en la Metalurgia de Moselle y que comportaba un

A la vista de estos antecedentes, que muestran una sensibilización creciente del gobierno y de los mismos empresarios por los problemas de la formación en la empresa, se puede cuestionar la existencia de una relación directa entre los Sucesos de Mayo y la política de Formación Permanente que se inició con la firma del Acuerdo Interprofesional, en cumplimiento de los "Acuerdos de Grenelle", y se completó, posteriormente, con la promulgación de la Ley de formación continua. Históricamente, considerando los elementos desde un punto de vista cronológico, no cabe duda que los Acuerdos del 70 y la Ley del 71 provienen de los "Acuerdos de Grenelle" y que éstos fueron, a su vez, consecuencia de los Sucesos; sin embargo, desde un punto de vista profundo, "se puede dudar, salvo en el caso de Chaban Delmas, que los sindicatos obreros y las organizaciones de empresarios concibiesen los dispositivos de la Formación Permanente en la perspectiva de los Sucesos de Mayo" (721).

A mi juicio, no puede dudarse, en relación con la posición del gobierno, de la relación, que en diferentes ocasiones se quiso hacer explícita, entre los Sucesos y la política de formación; por lo que se refiere a los empresarios y, en cierta medida a los sindicatos obreros, los Sucesos,

./.. "Convenio Cuadro" entre el Ministerio de Asuntos Sociales y la Cámara Sindical y un Convenio Paritario de Formación entre la Cámara Sindical y las organizaciones sindicales obreras CFTC y FO. La CGT y la CFDT que participaron en las negociaciones no firmaron el Acuerdo por encontrar en él ciertas insuficiencias.

(721) Notas de mi entrevista personal con M. Thiveaud, Director del CEREP.

al menos, aceleraron la preocupación por el problema y la necesidad de llegar a compromisos concretos. En este sentido la relación es clara (722); otro tema diferente es el de si las aspiraciones profundas de los Sucesos podían encontrar respuesta en una política que no era sino "la recuperación pura y simple de un movimiento general observado en la mayor parte de las empresas industriales de punta y más particularmente, en los grandes monopolios nacionales o internacionales, que respondían más a una evolución de la estructura de la empresa, en una economía en expresión, que a una realidad social o sociológica" (723). A este problema me referiré más adelante.

B) EL ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE "LA FORMACION Y EL PERFECCIONAMIENTO PROFESIONALES"

En la primavera de 1969 comenzaron las negociaciones previstas en los "Acuerdos de Grenelle" entre el CNPF, la "Confédération Générale de Petites et Moyennes Entreprises" (CGPME), la CGT, la CFDT, la CGT-FO y la CGC sobre un

(722) "La revolución de mayo del 68 supone en Francia, entre otras cosas, la transmisión de una educación pasiva y enciclopedista a una educación activa y crítica, formando parte de un auténtico aprendizaje permanente": P.L. GOMIS DIAZ, La Formación Profesional de los trabajadores en España y en la Comunidad Económica Europea. VI. La Formación Profesional de los trabajadores en Francia (Tesis mecanografiada, Facultad de Ciencias Políticas, Universidad Complutense - Madrid 1974), en las páginas de presentación, sin numerar.

(723) Notas de mi entrevista con M. Thiveaud.

tema "nuevo" en este tipo de negociaciones: el de la formación en la empresa. Participaban, como decíamos, las organizaciones de empresarios, los sindicatos obreros y, como testigo e impulsor, el Gobierno. A cada uno de ellos, por separado, me voy a referir a continuación.

1. El Gobierno

Para situar la actitud del gobierno ante la discusión del Acuerdo Interprofesional sobre la formación, después de los Sucesos, me parece especialmente significativo el esquema de encadenamiento de circunstancias propuesto por J.-M. Thiveaud: "Mayo del 68 fase estudiante - Mayo del 68 fase obrera - Acuerdos de Grenelle - concesión de prioridad a los problemas de empleo y recuperación por Chaban Delmas de las ideas de De Gaulle sobre la participación - dispositivos contractuales para desarrollar dicha política, en las que el Estado interviene como árbitro - aplicación del modelo participativo y de la política de concertación en un tema neutro desde el punto de vista de las consecuencias económicas (la formación) y lleno, sin embargo, de connotaciones de la fase estudiantil de Mayo del 68: discusión del Acuerdo Interprofesional sobre la formación" (724).

Intentaba pues el gobierno, como veremos más adelante, alcanzar un doble objetivo: perfeccionamiento de las relaciones profesionales por medio de las discusiones entre

(724) IBIDEM.

las representaciones de sindicatos obreros y de los empresarios, aunque fueron al más alto nivel y tratamiento de un tema relacionado con los problemas de empleo, especialmente de los jóvenes y de la enseñanza que, en última instancia "podía despertar ecos, que casi se podrían calificar de demagógicos, en los espíritus, llenos todavía, de las resonancias de Mayo" (725).

2. Las organizaciones de empresarios

Ya pudimos ver, en el capítulo anterior, la creciente sensibilización del patronato francés ante los problemas de formación. Un documento importante para conocer la evolución de esta política es el que recoge las intervenciones y conclusiones del Congreso organizado por el CNPF sobre el tema "La Formation des hommes dans la société moderne" en Lyon en 1969, Congreso que constituyó una muestra de la importancia creciente que concedía a estos problemas la organización patronal. Comprende el documento ocho capítulos: cinco dedicados a los problemas de educación en general y tres, los últimos, que se refieren más concretamente a los problemas de educación en relación con la empresa y de los que trataré a continuación.

Distingue el capítulo VI, al estudiar las relaciones entre las empresas y el sistema escolar y universitario, entre relaciones institucionales y relaciones informales.

Por lo que se refiere a las primeras se señala en el documento la poca e inadecuada utilización que de ellas se realiza en los casos que existen; por una excesiva proliferación de organismos en la Administración y una evidente falta de información y preparación en los empresarios, las relaciones institucionales entre el mundo de la educación y el mundo de la empresa no funcionan. Ello es tanto más de lamentar cuanto que existe un amplio campo posible y necesario de colaboración; se señalan tres tareas fundamentales: primera, información de las empresas al sistema educativo sobre las previsiones de necesidades de mano de obra tanto de carácter cuantitativo como cualitativo; segunda, comunicación entre los profesionales de las empresas y los responsables de las tareas de orientación en los centros escolares; tercera, informaciones y sugerencias para la puesta al día de los programas escolares en las materias relacionadas con las empresas.

Dentro de las relaciones denominadas informales se incluyen los contactos a nivel nacional, regional y profesional entre organizaciones de empresarios y centros de educación o personal de enseñanza, al margen de lo establecido legalmente. Estas relaciones han sido, en ocasiones, muy provechosas, tratando especialmente de la información sobre las carreras en la empresa, las perspectivas de empleo, etc.

El capítulo VII se dedica al estudio de las relaciones entre la Educación Permanente y las empresas: la formación, se dice, debe convertirse en uno de los elementos importantes para la determinación de la política general de la empresa. Considerada durante mucho tiempo desde un ángulo exclusivamente social, la formación aparece, cada vez más, bajo un aspecto técnico y económico, de tal forma que los recursos que se emplean para su realización deben ser considerados

como una inversión. Esta nueva perspectiva puede crear el peligro de que, al pasar radicalmente de lo social a lo económico, la formación sea considerada sólo bajo este ángulo y dé lugar a una contradicción entre las necesidades de la empresa y las del individuo. Sin embargo, se dice en el documento, la dicotomía entre el interés de los hombres y el de la empresa es un problema planteado sobre bases falsas. "Sólo a través del desarrollo de las responsabilidades y las carreras profesionales, la formación tendrá un sentido productivo, en bien del hombre y en el de la empresa" (726).

Después de pasar revista en el Documento a una serie de aspectos técnicos: necesidad de establecer un plan de formación, y colaboración que, para ello, deben prestar los mandos, se llega a la conclusión de que la formación "constituye un terreno privilegiado de concertación, ya se trate del Plan o de los organismos de representación del personal como el comité de empresa o el comité de formación" (727).

De lo tratado en el capítulo VII, voy a destacar tres aspectos, interesantes a mi juicio, para entender el sentido y la actitud de los empresarios ante estos problemas: los medios utilizados para la formación, el papel de los mandos y la elección de los formadores.

Los medios. Consideran los empresarios dos

(726) CNPF, La Formation des hommes dans la société moderne (Paris 1971) 28.

(727) IBIDEM, 29.

tipos de medios posibles: medios propios de la empresa y medios externos a la empresa. Respecto a los primeros se afirma lo siguiente: "Las acciones de adaptación y de perfeccionamiento a los puestos y funciones, teniendo en cuenta sus características específicas, no pueden ser realizadas con provecho más que en el seno de la empresa y, muy a menudo, con el curso de sus propios Cuadros y técnicos" (728), es decir, se establece la prioridad de los medios propios de la empresa. De entre todos los organismos de formación externos, los que presentan un interés especial -seguimos siempre el Documento del Congreso de Lyon-, son los servicios y centros creados por las organizaciones profesionales e interprofesionales a los que se asigna un doble papel: de consejo y asesoramiento, por un lado, y de creación de centros de formación mancomunados, adaptados a las necesidades específicas de las empresas, por otro.

En relación con la función de los mandos, se apunta que su colaboración tiende a "facilitar, acompañar y encuadrar la acción de la formación" (729), motivando a los interesados, siguiendo su progresión en los cursos y consolidando y valorizando sus nuevos conocimientos para su utilización en el trabajo cotidiano. La intervención de los mandos viene a unirse así a la prioridad establecida para los medios de formación propios de la empresa.

Un aspecto esencial es el de la elección de los formadores. Se considera importante que los hombres que

(728) IBIDEM, 29.

(729) IBIDEM, 31.

vayan a impartir la formación, en la empresa o en los centros de las organizaciones profesionales, posean un buen conocimiento de las realidades profesionales y reciban una formación pedagógica adecuada: antes de comenzar sus funciones deberán adquirir una experiencia vivida en la empresa, que es un organismo en constante cambio técnico, económico y social.

El último capítulo, que se dedica a tratar específicamente de los problemas que suscita la formación de los "managers" y de los Cuadros en la empresa, no es pertinente tratarlo aquí. Deliberadamente he entresacado del Documento citado aquellos aspectos que reflejaban, a mi juicio, más nítidamente la actitud de los empresarios, actitud que, en algunos casos, podía entrar en colisión con los objetivos sindicales en el terreno de la formación. Por lo demás, el Documento se podía considerar positivo ya que mostraba una evolución de la actitud de los empresarios hacia los problemas de la formación, que desde el punto de vista técnico parecía inteligente y desde el punto de vista social potencialmente interesante, aunque algunos puntos pudieran ser controvertidos.

3. Los sindicatos obreros

Ante el tema de la formación, los sindicatos se encontraban discutiendo de un tema no candente -hablaba más arriba de las negociaciones en frío- y sobre el que sabían que no contaban ni con el apoyo ni con el entusiasmo de la base; sin embargo, no existían razones que justificaran el que no acudieran a la convocatoria del Gobierno, por lo que aceptaron entrar en la negociación que, por otro lado, sólo podía reportar

ventajas para sus afiliados.

El proyecto que la CGT (730) llevaba a las negociaciones interprofesionales presentaba cuatro grandes líneas: 1) la formación y el perfeccionamiento continuos son una necesidad de nuestra época que afecta a una gran masa de población: urge, pues, la creación de un verdadero servicio público, a disposición de los trabajadores, que pueda organizar la formación y el perfeccionamiento con la debida objetividad; 2) los estudios postescolares no deben limitarse a las exigencias de las transformaciones técnicas y económicas, ni tan sólo a las necesidades profesionales; 3) todos los individuos deben poder acceder a todos los campos de la cultura y de la formación, a fin de asumir sus responsabilidades en la transformación de la sociedad; 4) es preciso establecer un control sindical sobre la formación tanto a nivel nacional (731) como a nivel territorial y en los comités de empresa. Se oponía, por otra parte, la CGT a la participación de los trabajadores en la financiación de la formación, por entender que ésta debería ir a cargo de las empresas y del Estado.

La CFDT incluía un capítulo sobre formación en su proyecto de Acuerdo sobre empleo (732). La política de la formación debería responder a las necesidades, tanto de los jóvenes como de los trabajadores adultos, y exigía el desarrollo

(730) Cfr Le Peuple, 814 (6-1-69).

(731) En el Consejo Nacional de la Formación de CGT tenía un solo representante entre 80 miembros.

(732) Cfr Syndicalisme (3-10-68).

de medios de formación postescolar que favoreciesen la adaptación, la reconversión, la formación y el perfeccionamiento de los trabajadores sin ninguna discriminación por edad, sexo, nacionalidad o filiación sindical. Los medios de formación habrían de ser preferentemente públicos debiendo quedar reservada la utilización de los otros medios (empresas o interempresas) a los casos urgentes o cuando no fuese posible encontrar otra solución. En la planificación de la formación deberían intervenir el comité de empresa y la sección sindical.

Fuerza Obrera jugó, como ya señalamos, un papel importante como sindicato de tendencia negociadora durante el período reformista de Chaban Delmas. En relación con el tema de la formación, su actitud fue abierta, mostrando un interés real por los problemas de la Formación Permanente. La formación, precisaba sin embargo FO, no puede tener solamente una finalidad profesional: "Nuestra ambición es que pueda contribuir también a la promoción del hombre, a su acceso a la cultura y a su desarrollo intelectual. Más allá de la adaptación del trabajador a la economía la Formación Permanente tiene por objeto la construcción de una sociedad más justa" (733). De otra parte, FO defendía el establecimiento de un control sindical sobre la política de formación -"Las grandes orientaciones de la Formación Permanente deben ser determinadas paritariamente por las confederaciones patronales y obreras" (734)-, para llegar al cual se admitía la posibilidad de que los empleados pudieran contribuir a la financiación de la formación

(733) A. BERGERON, Lettre ouverte à un syndiqué (Paris 1975) 98.

(734) IBIDEM, 99.

a través de los llamados Fondos "Assurance Formation", de los que trataré más adelante.

Estos planteamientos reflejaban la actitud que a lo largo de la decisión del Acuerdo y, más tarde, en su actitud ante la aplicación de la Ley, mantendrían, los sindicatos obreros, aun cuando no faltaran fluctuaciones y ambigüedades que demostraban la poca "tradición" sindical del tema de la formación. A juicio de Thiveaud, "los sindicatos obreros según su obediencia política trataron de asimilar un tema nuevo, para ponerlo al servicio de reivindicaciones con las que no tenía relación evidente, como la garantía de empleo o la política de salarios" (735).

* * *

La discusión del Acuerdo se centró durante los primeros meses en los problemas de las enseñanzas de base: enseñanza general, enseñanza técnica y aprendizaje. Apareció con claridad la necesidad de plantear el problema global de la educación (el conjunto del proceso educativo), así como de articular la relación entre las primeras formaciones (las que preparan para el acceso a un empleo) y las formaciones

(735) Notas de mi entrevista con M. Thiveaud.

ulteriores (de perfeccionamiento y promoción en el trabajo). La negociación se hizo más difícil al entrar en el estudio concreto de la formación profesional continua y del tema de los permisos de formación. El CNPF no parecía dispuesto a asumir obligaciones que pudiesen comprometer en exceso a los directivos de las empresas, especialmente de las medianas y pequeñas, en un tema en el que los empresarios se introducían por vez primera. En consecuencia, ante ciertos aspectos de la negociación mantuvo, como veremos más adelante, una postura de cierta intransigencia.

Los sindicatos aparecieron divididos respecto a quién debería tener la responsabilidad de la formación y de dónde deberían provenir los medios para financiarla. Para la CGT, como antes decía, la formación era ante todo asunto de la Universidad y de los Servicios públicos de la Educación Nacional; la financiación debería ser controlada por el Estado y los obreros no participarían en sus gastos. La CFDT estando de acuerdo en el papel de la Universidad, insistía en la necesidad de que fuesen los mismos trabajadores los que controlasen la formación; coincidiendo también con la CGT en la no participación de los empleados en la financiación. FO, por su parte, proponía la creación de un fondo de gestión tripartita, por considerarlo el único medio de obtener algún tipo de control sindical sobre la formación.

Después de 14 meses de negociaciones, el 9 de julio de 1970 se firmó el Acuerdo Interprofesional sobre la formación y el perfeccionamiento profesionales que constaba de un preámbulo -en el que se establecían los principios generales: la enseñanza como factor de progreso social y desarrollo técnico y como medio de desarrollo de la persona

y se señalaban las deficiencias del sistema actual- y de tres títulos: el primero dedicado a la formación general de los jóvenes, haciendo mención especial del aprendizaje y de las enseñanzas técnicas de primer grado (BEP); el segundo a las llamadas formaciones complementarias y al tratamiento específico de los permisos de formación y el tercero al papel de los organismos paritarios que se creaban para el estudio de los medios de formación, de perfeccionamiento y de readaptación profesionales. En el estudio de la Ley posterior, que vino a recoger fundamentalmente lo establecido en el Acuerdo, trataré de estos puntos.

Con fecha de 30 de abril de 1971 se publicó un anexo (Avenant del Acuerdo), que precisaba las disposiciones complementarias respecto a los Cuadros (736); en razón "a la particularidad de sus responsabilidades y a la naturaleza de los trabajos que realizan" (737), estableciendo fundamentalmente dos innovaciones: una respecto al contenido de la formación: "puede comprender enseñanzas que tengan por objeto la adquisición, el mantenimiento y puesta al día de los conocimientos de base, así como la aplicación de la formación general, en cuanto es susceptible de contribuir al perfeccionamiento profesional de los interesados" (738); y

(736) La CGC había aplazado la firma de los Acuerdos hasta la aparición de este anexo.

(737) Así en Liaisons Sociales 3764 (3 Mai 1971).

(738) IBIDEM.

la segunda respecto a las posibilidades de realizar funciones de enseñanza, considerando tales funciones como un medio de perfeccionamiento profesional y reconociendo el derecho a solicitar permisos para estos fines. Por lo demás, sólo en pequeños matices, variaban las condiciones establecidas con carácter general en el Acuerdo Interprofesional para el conjunto del personal de la empresa.

El Acuerdo firmado presentaba un doble significado: primero, iniciaba un proceso de negociación entre empresarios y sindicatos obreros en materia de formación de los empleados; segundo, suponía el reconocimiento de un nuevo derecho para los empleados, el derecho a la formación (739) y la posibilidad para los sindicatos obreros de realizar cierto control sobre la política de formación de las empresas, aun cuando dicho control fuera considerado por los sindicatos como poco efectivo.

Fue precisamente el tema del control obrero

(739) Escribe René Pucheu refiriéndose a la Ley posterior, en relación con este tema: "Generalmente, los comentaristas de la Ley de 1971 han resaltado que la creación de un derecho a un permiso de formación, es decir, del derecho de todo asalariado a ausentarse durante las horas normales de su trabajo para seguir un curso de formación, representaba la innovación más importante de esta legislación. Ello es cierto desde un punto de vista estrictamente jurídico": R. PUCHEU, La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse? in: Esprit 10 (Octobre 1970) 327.

sobre la formación uno de los puntos de fricción entre sindicatos obreros y empresarios durante las negociaciones, reflejado en la discusión sobre la participación de los sindicatos en los Consejos de Administración de los centros de empresa o de grupos de empresas (740). Otro tema controvertido fue el del establecimiento de una relación automática entre formación y promoción pedida por los sindicatos (741); se trataba de conseguir la equiparación entre el nivel del curso que había seguido el empleado y su categoría laboral a la

-
- (740) El CNPF sólo aceptaba la representación de los sindicatos en los llamados Consejos de Perfeccionamiento que tenían unas atribuciones limitadas en cuanto que no podían trabajar sino en base a los datos del Consejo de Administración en el que no estaban representados los trabajadores. Se someten al Consejo: la solicitud de apertura o cierre de secciones, la organización y el desarrollo de la formación y el establecimiento de programas. El Consejo fija: las condiciones generales de admisión de los jóvenes, las condiciones generales del pase de una clase a otra, las condiciones generales de la preparación y el perfeccionamiento de los monitores; vigila la aplicación de las orientaciones definidas en este campo y conoce el presupuesto que se refiere a cuestiones de su competencia.
- (741) La actitud era más intransigente en la CGT que en la CFDT: "Para la CGT los términos formación-promoción están tan relacionados que se considera que la formación sin promoción no vale la pena. Para la CFDT la perspectiva es distinta, pues entiende que un trabajador mejor formado será siempre más capaz de luchar por una mejora de sus condiciones de trabajo": Notas de mi entrevista personal con Roger Faist, Secretario General de la Unión de Cuadros CFDT.

terminación, con aprovechamiento, de dicho curso. El CNPF rechazaba la equiparación automática formación-categoría por considerar esta materia competencia de las federaciones profesionales. La decisión sobre el tema de la financiación de la formación, que también fue controvertido, se trasladó a posteriores conversaciones con el gobierno (742).

C) LA LEY DE 16 DE JULIO DE 1971 SOBRE LA ORGANIZACION DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL MARCO DE LA EDUCACION PERMANENTE

El Acuerdo Interprofesional que acabamos de examinar y que sólo obligaba a las organizaciones empresaria-

(742) El Gobierno propuso a los sindicatos tres fórmulas: un impuesto que sería controlado por el Estado; una cotización sobre los salarios, que sería administrada paritariamente, y una fórmula intermedia. Sólo FO defendió la fórmula paritaria, por lo que se decidió dejar al Estado la financiación y la gestión de los fondos. El sistema adoptado, junto con los puntos más importantes de los Acuerdos, pasó a la Ley de 16 de julio de 1971.

les y sindicales firmantes (743) se convierte en general al publicarse la Ley de 16 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional continua en el cuadro de la Educación Permanente. Dicha Ley, que fue considerada como un producto de los Sucesos de Mayo (744), constituye uno de los elementos de un conjunto que comprende otras tres leyes: la Ley regulando el Aprendizaje; la Ley regulando la orientación en las enseñanzas técnicas y la Ley regulando la participación de los empresarios en la financiación de las primeras formaciones tecnológicas y profesionales

Con la publicación de estas leyes, queda dibujado un cuadro completo de la Formación Permanente, que tiene como base una primera formación técnica profesional, y el aprendizaje considerado como una forma de educación, y se prolonga en la formación profesional continua, que es definida como una formación ulterior destinada a los adultos y a los jóvenes que han entrado ya en la vida activa. En el Anexo número 12 (745) aparece la traducción completa de la Ley de formación profesional continua, de la que voy a señalar a continuación las características principales.

(743) Se podría calcular que sobre once millones de asalariados trabajando en actividades representados en el CNPF, alrededor de unos cuatrocientos mil se encontraban fuera del campo de aplicación de los Acuerdos: cfr Liaisons Sociales 3764 (3 Mai 1971).

(744) "Las condiciones eran, pues, favorables para intentar de forma sistemática conceder un derecho a la Formación Permanente que hiciera jugar la dinámica de las relaciones sociales surgidas de Mayo del 68": J. DELORS, Au-des illusions, in: Esprit 10 (Octobre 1970) 548-549.

(745) Cfr el Anexo nº 12, pp. 794-828.

La formación profesional continua, que, como veíamos, se dirige a los adultos y a los jóvenes que han comenzado a trabajar en la empresa, tiene una finalidad económica, en cuanto apunta hacia el perfeccionamiento profesional y técnico de los trabajadores -"adaptación a los cambios de las técnicas y de las condiciones de trabajo" (art. 1º)- y una finalidad social, en cuanto favorece la promoción profesional y social del individuo.

Un aspecto innovador e importante de la Ley, que estaba ya en el Acuerdo, es el de los permisos de formación a los que tienen derecho, previa petición dirigida a la empresa y bajo ciertas condiciones, todos los trabajadores asalariados que deseen asistir a cursos de formación en la empresa o fuera de la empresa, computándose el tiempo de dicho permiso como tiempo de trabajo en relación con las vacaciones anuales, con los salarios y con la antigüedad en la empresa.

Resuelve también la Ley el tema, que había quedado pendiente en el Acuerdo, de la financiación de la formación, especificando la contribución del Estado (título 4º de la Ley) y la participación de los empresarios, que en 1972 debería ascender, como mínimo, al 0'80% de la cantidad total pagada por salarios durante el año, aumentando la proporción en 1976 hasta el 2% sobre la misma cantidad. También se establecen las formas de exonerarse de dicha obligación financiando acciones de formación en beneficio de su personal, contribuyendo a la financiación de Fondos "Assurance Formation" o subvencionando organismos de formación autorizados a nivel regional o nacional (título 5º; art. 13 de la Ley).

Especialmente importantes, sobre todo desde el punto de vista sindical, son los problemas de concertación y

de negociación que se derivan de los Acuerdos y de la Ley, tanto a nivel de empresa como a nivel nacional.

En relación con la participación de los comités de empresa en la política de formación, el Acuerdo era muy prudente, limitándose, en realidad, a recoger todos los puntos establecidos en la Ley de 18 de junio del 66, que ampliaba las prerrogativas de los comités de empresa en esta materia. La Ley lo mantiene, al establecer (art. 15) la necesidad de la deliberación del comité de empresa antes de tomar las decisiones sobre el plan de formación. El acta verbal de dicha deliberación debe acompañarse como justificante en el momento de solicitar las desgravaciones fiscales. Se trata, tan sólo, de la obligación de deliberar, ya que no es obligatorio para la empresa aceptar las sugerencias o tener en cuenta la disconformidad que pudiera surgir del comité de empresa. En la práctica, y según las empresas, se da toda la gama de actitudes respecto al carácter que se da a las intervenciones del comité de empresa. Los sindicatos obreros han presionado para que las deliberaciones del comité de empresa tengan carácter ejecutivo, como uno de los medios de lograr una participación sindical efectiva en las tareas de formación (746).

(746) "La participación que se da a los sindicatos en los Consejos de Perfeccionamiento no es gran cosa, pero era una manera de iniciar la colaboración. Cuando llegue el momento en que las distintas federaciones sindicales tengan gente preparada, será más fácil emprender un diálogo serio. Lo mismo ocurre con el papel de los comités de empresa. No cabe duda que a no muy largo plazo se dará a los comités de empresa el derecho formal de ir administrando muchos de los asuntos de formación": Notas de mi entrevista personal con M. Neidinger, Director Social del CNPF.

La participación de los sindicatos a nivel nacional se establece a través de su presencia en las Comisiones Paritarias de empleo y formación, organismos encargados de establecer aquellas acciones de formación que se consideran "reconocidas", para poder ser objeto de petición de un permiso de formación, que lleve consigo para la empresa la obligación de pagar el salario del empleado durante el tiempo del permiso.

Las posibilidades definidas en la Ley, para establecer convenios de formación son de tres tipos. Siguiendo el primero, las empresas pueden establecer convenios con el Ministerio de Educación o con el Ministerio de Trabajo para realizar acciones de formación que, de esta forma y previo expediente, pueden ser subvencionadas hasta llegar a un 20% sobre los gastos reales de formación. Dichas ayudas se conceden por el Comité Regional de formación y empleo, en el que están también representadas las empresas, los sindicatos y el Gobierno. Este Comité, de acuerdo con las coyunturas de empleo y los expedientes de las empresas, fija una política de prioridades, teniendo en cuenta que también pueden acudir a este sistema los servicios o establecimientos públicos de enseñanza. Este tipo de convenios no tiene ninguna relación con la cotización del 0'8% a la que, después de la Ley del 71, están obligadas las empresas.

El segundo camino es el de los convenios que conllevan la exención del pago de la cotización del 0'8%. Para conseguir dicha exención, las empresas (art. 14) deberán justificar los gastos realizados en acciones de formación realizadas en la propia empresa; o bien firmar convenios con establecimientos públicos o privados en las condiciones que se establezcan en la Ley (título II). Es de notar que para la firma de tales convenios no se precisa la intervención sindical,

aunque sí entra con otras materias en el plan de formación que deberá ser discutido, con el carácter que ya examinamos, en el comité de empresa.

Los Fondos "Assurance Formation" constituyen una tercera vía, para la realización de convenios, que ofrecen características del mayor interés. Pueden definirse dichos Fondos, "como organismos habilitados para recibir recursos financieros y utilizarlos para cubrir las necesidades de formación manifestados por las empresas adherentes y/o por los trabajadores de estas empresas" (747).

Se trata, en definitiva, de la firma de un convenio entre uno o varios empresarios o grupos de empresas y uno o varios sindicatos representativos, que se comprometen a financiar acciones de formación con el posible concurso del Estado. En este tipo de convenios, los sindicatos obreros contribuyen financieramente a la formación, cosa que no ocurre en los demás casos; pero, en contrapartida, tienen una posibilidad paritaria de gestión sobre los fondos y su utilización en relación con la formación impartida, la selección de los candidatos y los programas y los métodos de formación utilizados (748).

La ventaja de los Fondos "Assurance Formation"

(747) Conferencia de Jean Michel Belorgey en la Sub-Comisión de Perfeccionamiento. Documento de la Secretaría General de la Formación Profesional. Notas de mi entrevista personal con M. Belorgey.

(748) En el Anexo nº 13, pp. 829-835, aparece la creación de un Fondo "Assurance Formation" en la empresa Tourtellier.

reside, especialmente, en el establecimiento de un diálogo paritario entre empresarios y sindicatos, con la consiguiente superación de los recelos sindicales en cuanto a la monopolización empresarial de las decisiones importantes de la política de formación, permitiendo, además, la financiación de cursos que no tengan una finalidad directamente profesional. Sin embargo, su utilización correcta parece limitarse a determinados tipos de empresas, especialmente pequeñas y medianas (749).

A pesar de sus eventuales ventajas, la fórmula establecida por los Fondos no ha sido, generalmente, bien recibida, ni por los empresarios -por temor a una pérdida de su poder de decisión (750)-, ni por los sindicatos obreros -con excepción de FO, que los ha defendido (751)- por recelo ante lo que podía ser interpretado como una "colaboración de

(749) Esta es la opinión de Raymond Vazier, según las notas de mi entrevista personal con él, opinión muy compartida.

(750) "El CNPF no es efectivamente partidario de los Fondos 'Assurance', pues considera que comportan un grave riesgo de desinteresamiento de las empresas. Lo que quiere el CNPF es que realmente las empresas hagan formación, lo cual no se garantiza -sino que puede ocurrir todo lo contrario- con los Fondos 'Assurance'": Notas de mi entrevista personal con M. Neidinger, Director Social del CNPF.

(751) "En las discusiones, después de los Acuerdos Interprofesionales, FO defendía los Fondos 'Assurance', que suponían el pago de cuotas por los sindicatos y la gestión paritaria; la CFDT se mostraba partidaria de la gestión paritaria, pero no del pago de cuotas por los sindicatos; la CGT, en fin, rechazaba la gestión paritaria": Notas de mi entrevista personal con Raymond Vazier.

clase" (752).

D) LA APLICACION DE LA LEY DE FORMACION PROFESIONAL CONTINUA

Los primeros resultados de la aplicación de la Ley de formación profesional continua no respondían -a poco más de un año de su publicación- a las expectativas que se habían creado, sobre todo desde la perspectiva del Gobierno (753).

(752) A lo largo de 1972 se habían creado treinta Fondos "Assurance Formation", de los cuales cuatro corresponden al Plan Nacional Interprofesional, que cubre a todos los asalariados de pequeñas y medianas empresas y de la agricultura; trece se establecieron al nivel de profesión (construcción, maquinaria agrícola, espectáculos,...) y el resto al nivel de empresa: Notas de mi entrevista personal con M. Belorgey.

(753) El interés despertado por la Ley, como lo demuestra el número de publicaciones dedicadas a su análisis y popularización, fue grande. He aquí algunas revistas y publicaciones aparecidas en Francia sobre estos temas: La Formation Professionnelle Continue: guía editada por la "Chambre de Commerce" de París; Actualité de la Formation Permanente: revista bimestral editada por el CNIPE ("Centre National d'Information pour le Progrès Economique"); Formation France: revista trimestral de "Editions France"; Entreprise et Formation Continue: revista para los dirigentes responsables de Formación y Profesores, con cinco números al año y publicada por "Entreprise Moderne d'Education". Señalamos, además, dos folletos publicados por el CNPF: Formation Continue. Guide pratique pour les Entreprises y Formation Continue. Guide pour les Organisations professionnelles et interprofessionnelles. Por su parte, las

En términos generales no se había producido un aumento en las actividades de formación como consecuencia de los Acuerdos y de la Ley, llegándose, en el caso de la formación de Cuadros, a una cierta disminución. Tampoco las demandas individuales de formación habían desencadenado la avalancha de peticiones que se hubiera podido temer, tras la entrada en vigor de la Ley (754). La demanda individual seguía siendo excepcional, no llegando en la mayor parte de las empresas a algunos pocos casos por mil. "Una primera observación importante es que, salvo excepciones, muy pocos empleados han solicitado indivi-

./.. revistas Patronat del CNPF y Dirigeant del CJD dedican con frecuencia artículos al tema de la Formación, lo mismo que las revistas sindicales. La revista Esprit ha dedicado el número 10 (Octubre 1974) al tema de la Formación Permanente, ofreciendo un estudio muy completo en el que se contempla el problema desde diferentes perspectivas. Algunos de los trabajos recogidos en dicho número han venido a enriquecer sensiblemente la información de este análisis.

(754) "La nueva política de Formación Permanente ha tenido un mal comienzo: incluso sus más ardientes defensores están de acuerdo. El terreno, en realidad, no estaba seriamente preparado. La puesta a punto de los acuerdos sindicatos-patronos sobre este tema ha necesitado dos años, durante los cuales las declaraciones públicas y los artículos en la prensa sindical o profesional y en los órganos de información han sido numerosos. La preparación, la discusión y la votación de la Ley de 16 de julio del 71 han sido rodeadas de una gran publicidad en la que también ha participado el Primer Ministro. Sin embargo, los discursos y los debates no han logrado pasar del círculo de especialistas y de estados mayores sindicales. La prueba es que en estos dos últimos años las acciones de reciclaje o perfeccionamiento no han aumentado sensiblemente, habiendo incluso ocurrido que se haya visto disminuir por primera vez los efectivos asistentes": así en Le Monde (14 Mars 1972).

dualmente formación" (755). Si bien en 1972 el saldo parecía presentar unos resultados más satisfactorios (756), en 1974 la situación no daba pie al optimismo.

El mayor obstáculo con que ha tropezado la formación continua es, a juicio de Gérard Adam (757) la indiferencia que la rodea: en el fondo -afirma- se han creado instituciones completas y minuciosas antes de haber sido capaces de suscitar la necesidad de la formación. Las reformas menos discutidas corren el peligro de quedarse letra muerta si son sentidas como un asunto lejano, alejado de la vida y los conflictos. Para Adam, más que las oposiciones claras o solapadas, el verdadero obstáculo de la formación continua se encuentra en la indiferencia. "El sistema de formación continua nacido del Acuerdo de 1970 y de la Ley de 1971 comporta una contradicción inicial: negociado en la cumbre, entre Estados Mayores, su éxito depende, de hecho, de la "base": empresas y secciones sindicales a través de los comités de empresa. Sin embargo, hasta ahora,

(755) Así A. MEIGNAT, La Formation dans les entreprises après la Loi du 16 Juillet 1971, in: Sociologie du Travail (Janvier-Mars 1973).

(756) "El saldo de la formación continua en 1972 señala que el 24% de los Cuadros y técnicos medios y el 6% de los obreros y empleados se han beneficiado de alguna acción de formación": respuesta de Roger Faist, Joseph Jacob y Michel Rolant a la Enquête auprès des Syndicats et des Associations de culture populaire enviada por la revista Esprit 10 (Octobre 1974) 481-528 a las grandes Centrales sindicales. La respuesta de los tres susodichos representantes de la CFDT se halla en p. 491.

(757) Cfr G. ADAM, in: Dirigeant nº 25, p. 13.

ni unos ni otros han manifestado su entusiasmo por un 'asunto' que ha sido tratado por unas docenas de expertos" (758).

No creo, sin embargo, que sea válido deducir de forma categórica que los mediocres resultados obtenidos por la Ley se deban a la falta de interés real del personal por los problemas de formación, deducción que, en cierta medida, coincidiría con mi hipótesis inicial sobre lo discutible de las reivindicaciones de formación presentadas durante los Sucesos. El problema es de más fondo y en su génesis están implicados otros factores que vienen a corregir lo que podría ser una apresurada conclusión.

No hay que olvidar, en primer lugar, que las ambiciones de transformación social que la Ley parecía presentar no eran realizables en tan corto espacio de tiempo; la Ley revolucionaria de Jules Ferry sobre la Enseñanza primaria obligatoria -a la que, en ocasiones, se ha comparado la Ley de Formación Permanente- tardó veinte años en aplicarse y, cuando lo hizo, tan sólo alcanzó el 80% de sus objetivos.

De otra parte, han incidido, a mi juicio, en el proceso de aplicación de la Ley una serie de factores a los que habría que atribuir una cuota de responsabilidad sobre los exiguos resultados obtenidos. Me refiero a la actitud del propio Gobierno, de los sindicatos obreros y de los empresarios o, más exactamente, al resultado producido por la interrelación

(758) Así empieza el artículo de T. BERNHEIM - G. ADAM, Formation et pouvoir dans l'entreprise, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 429.

de las actitudes de los tres en el momento de pasar a la fase de aplicación del articulado de la Ley a la práctica de las empresas. Con cierto detalle, me voy a referir a las posiciones de cada uno de ellos y a la incidencia que dichas posiciones hayan podido tener en el desarrollo de la Ley. Por supuesto -y en ello considero radica el interés del porqué de este análisis-, el origen de las contradicciones observadas se escapa del terreno propio de la formación y alcanza otros aspectos que tocan más de lleno en el tema del poder en la empresa. Por último, examinaré los problemas que se han presentado desde el ángulo de los destinatarios de la Ley: obreros, Cuadros y empleados.

1. El Gobierno

El Primer ministro del Gobierno, J. Chaban Delmas, señalaba en su declaración ante el Parlamento del 16 de septiembre de 1969 el carácter prioritario que su gobierno estaba dispuesto a otorgar a la política de formación, al tiempo que insistía en la necesidad de una transformación de las relaciones profesionales en Francia, a través de la cooperación de empresas y sindicatos "en tareas de interés común". La Formación Permanente podría cumplir ambos objetivos. Por un lado, llevaba en sí la posibilidad de operar cambios importantes y profundos en la vida de cada hombre (759) y, por otro,

(759) Jacques Delors declaraba en "L'Express": "Si permite a cada uno enriquecer su vida profesional, por la diversidad

podía demostrar la posibilidad de concertación entre los tres protagonistas del "aggiornamento" de las estructuras sociales que se pretendían con el nuevo programa social: empresarios, sindicatos y Gobierno.

Al presentar al Parlamento las Leyes relativas a la formación, Chaban Delmas volvió a insistir en los propósitos que el Gobierno intenta obtener con la Formación Permanente, especialmente respecto a su objetivo de transformación social, por la redistribución de las oportunidades y las posibilidades de concertación entre los interlocutores sociales (760).

./. y la calidad de sus actividades, si conduce a un nuevo tipo de educación de adultos fundada en el saber compartido, será una revolución considerable... Para pasar de una sociedad a otra no hay camino más directo que actuar sobre el destino de cada uno. Hay que conseguir que los esfuerzos para democratizar la enseñanza, para luchar contra las desigualdades, se prolonguen durante toda la vida profesional. La Formación Permanente lleva dentro inmensas promesas para un futuro que no es de tres, cuatro o cinco años. Es una idea que compromete medio siglo": J. DELORS, L'Express va plus loin avec Jacques Delors, in: L'Express (3 Juin 1972).

(760) En la Conferencia de Prensa que celebró con motivo de la presentación de la Ley, junto a los Ministros de Educación y Trabajo, Chaban Delmas, entre otras cosas declaró: "Dentro de las reformas que realiza el Gobierno, estas son esenciales. Es la operación de más amplitud de todas las comprendidas, no sólo numéricamente, sino en el sentido de marcar la evolución de una sociedad". "En nuestra sociedad bloqueada, la esperanza de promoción termina al final de los estudios escolares o universitarios, quedando en ese momento determinado el destino de cada uno". "Romper ese encadenamiento es redistribuir las oportunidades y dar a cada uno la posibilidad de encontrar su puesto en la Sociedad según sus capacidades y su voluntad,

./.

¿Qué representaba la política de Formación Permanente para el Gobierno?

Creo es lícito pensar que el Gobierno -con las limitaciones y cautelas que se derivaban de su situación ante el Parlamento- intentaba recoger el reto de Mayo del 68 en cuanto al deseo de cambio de vida que muchos quisieron adivinar en el fondo de los Sucesos. Dejando aparte argumentos ideológicos y utilizando como instrumento la Educación Permanente, se pretendía crear una sociedad promocional en la que cada hombre, de acuerdo con sus aptitudes y deseos, pudiera encontrar la posibilidad de realizarse plenamente como hombre, al tiempo que ser útil para los demás. Lograr esta finalidad significaba hacer compatibles los objetivos sociales con los objetivos económicos;

./.. lo que significa abrir el camino de una transformación profunda del sistema.

Para lograrlo hay que adoptar una concepción nueva de la formación de los hombres lo cual supone un importante reajuste de todo el aparato de formación, una reorientación profunda de sus objetivos y un aumento notable de sus medios.

La Formación Permanente reconcilia dos nociones indispensables para el desarrollo feliz de una sociedad moderna: el desarrollo del individuo y la eficacia.

Progreso económico y progreso social están aquí relacionados. La Formación Permanente da al hombre la posibilidad de encontrar en su vida profesional ocasiones reales de desarrollarse y de progresar, al tiempo que es una de las condiciones del crecimiento económico, es decir, de la elevación del nivel de vida y de la mejora para todos de las condiciones de vida.

La Ley viene a confirmar los Acuerdos realizados previamente entre los interlocutores sociales. Es una ilustración ejemplar y concreta de la voluntad del Gobierno de promover una política fundada en el consenso de los interesados y no impuesta desde el exterior". Tomado del Dossier Conservatoire National Arts et Metiers.

hipótesis que ya encontramos al analizar la filosofía social de Jacques Delors: la política social no es ya simplemente fruto de la expansión económica, sino que es también, en cierta medida, su condición. La "Nueva Sociedad" intentaba lograr con la Formación Permanente, al lado de otros medios, la compatibilidad entre el desarrollo humano del hombre y las exigencias impuestas por el desarrollo económico. Hombres mejor educados, más encajados en su vida profesional y disfrutando de unas condiciones de vida satisfactorias son más aptos, se pensaba, para construir una economía eficiente y lograr un crecimiento más rápido.

Para lograr tan ambiciosos objetivos, el Gobierno había de contar con la buena disposición de los empresarios y la colaboración de los sindicatos obreros. El tema -como indiqué al estudiar la Política Social de Delors- dejando aparte ideologías y principios, se prestaba a lograr el otro objetivo social del Gobierno: la concertación. De hecho ya había sido posible llegar a los Acuerdos Interprofesionales de julio de 1970, después de la libre discusión de empresas y sindicatos. No había razón para pensar que en el campo de la formación los intereses fueran contrapuestos (761). Sin embargo, el propio Delors admitió pronto que se vislumbraban algunos problemas:

(761) "Rechazo la idea de que toda formación que se haga teniendo en cuenta las necesidades de la empresa haya de ser fatalmente mala para el individuo. Lo que no quiere decir que lo contrario sea siempre verdad. La formación debe ser concebida de tal forma que aumente la autonomía intelectual y profesional del trabajador y le dé, en consecuencia, una independencia frente a su empresa y frente al mercado de trabajo": J. DELORS, L'Express va plus loin avec Jacques Delors, in: L'Express (3 Juin 1972).

"dos peligros reales amenazan la Política de Formación Permanente" (762). El primero es que los empresarios, por desconfianza hacia el Estado y hacia los sindicatos obreros, se ingenian para gastar el dinero sin negociar con los representantes de su personal y sin abrir verdaderas posibilidades de formación a todos y no solamente a una parte de sus Cuadros. El segundo peligro es que ciertos sindicalistas considerando a priori que toda formación hecha por iniciativa de la empresa sea mala en sí, se nieguen a cooperar y planteen a nivel de los comités de Empresa una batalla ideológica.

2. Las organizaciones de empresarios

A pesar de que la posición sindical durante la discusión de los Acuerdos se dirigía preferentemente hacia los servicios públicos de la Educación Nacional para la ejecución de la Ley, por encontrar en ello una garantía de objetividad en el desarrollo de la Formación Permanente, el Gobierno dejó bien clara la necesidad de contar con la colaboración de las empresas para alcanzar los fines que se pretendían. Difícilmente se podía pensar en la formación de un 70 u 80% de la población durante dos tercios de su vida -y éste era el objetivo de la Formación Permanente- sin acudir a las empresas en las que, en Francia, trabajaba más de la mitad de la población activa. La obligación nacional, que según la ley, representaba

(762) IBIDEM.

la Formación Permanente, no podía ser realizada contando tan sólo con los servicios ya sobrecargados de la educación oficial.

Después de los Sucesos de Mayo, el Ministerio de Educación y Ciencia francés tuvo que hacer frente a una tarea realmente importante, que exigía al mismo tiempo un crecimiento cuantitativo y una reforma en la organización y en los métodos de enseñanza. Incluso en lo que pudiéramos llamar la educación tradicional, el Ministerio de Educación dejaba traslucir una evidente falta de medios y de capacidad. ¿Era lógico, a pesar de los deseos expresados por los sindicatos (763), enfrentar a la Educación Nacional con nuevas responsabilidades?

Entre los Servicios públicos de la Educación Nacional, no quedaba naturalmente excluida del nuevo campo de la Formación Permanente la Universidad, aunque la realidad es que sólo muy lentamente fue tomando conciencia de su posible papel en el nuevo campo educativo. Algunas Universidades, como las de París, Grenoble, Nancy y Nize, iniciaron una serie de actividades de acuerdo con el artículo seis de la Ley (764), que establece la posibilidad de que los

(763) Alain Meignant señala la paradoja que supone que una ley que ofrece a los trabajadores una ocasión teórica de compensar la desigualdad de oportunidades, pudiera cumplirse por medio de instituciones que, como la Universidad, al menos provisionalmente, los excluyen: cfr A. MEIGNANT, La Formation dans les entreprises après la Loi du 16 Juillet 1971, in: Sociologie du Travail (Janvier-Mars 1973).

(764) Artículo 6.- Los establecimientos públicos de enseñanza, la Oficina de la radiodifusión y la televisión francesa y los centros colectivos de formación profesional para adultos subvencionados por el ministerio de trabajo, de empleo y de la población, pueden intervenir en el marco

establecimientos públicos de enseñanza firmen convenios con el fin de contribuir a la Formación Permanente. Como ejemplo de estas actividades se cita en "Fuerza Obrera" (765) la creación del Centro de Educación Permanente de la Universidad de París I, en el que se plantea la posibilidad de utilización del crédito de horas-formación que las empresas están obligadas a conceder para cursos de preparación de entrada en la Universidad, para la realización de estudios superiores normales y de cursos de "formación personalizada" que permitirían, a quienes no intentaran conseguir un diploma oficial, organizar por sí mismos su programa de estudios, eligiendo entre las numerosas enseñanzas universitarias. La Universidad de París X -Nanterre- ha creado, por su parte, un Instituto de Educación Permanente (766) en el que se imparten cursos diversos a demanda individual o

-
- ./.
- de los convenios concertados, en aplicación del artículo 4: Sea con uno de los organismos solicitantes de formación de los enunciados en el artículo 5;
 - Sea con el Estado, cuando las acciones están organizadas bajo la iniciativa de éste, con el fin de contribuir, además de su propia misión de educación permanente, al desarrollo de todas las acciones de formación profesional continua previstas en estos convenios, con sus medios tanto de personal como de material.

(765) Cfr F.O. Hebdo, nº 1.316 (5 Juillet 1972).

(766) En la entrevista con M. Lerhault del Departamento de Formación de la Cámara de Comercio de París, me decía refiriéndose a la experiencia de la Universidad de Nanterre: "En Nanterre, dedicando un gran esfuerzo, se ha conseguido muy poco. Es muy difícil que la Universidad se adapte a las necesidades de la Formación Permanente de obreros y empleados de las empresas, en problemas relacionados de alguna forma con el trabajo y la promoción en la propia empresa".

colectiva (767).

Todas estas experiencias demuestran que lo que la Universidad puede hacer es ciertamente poco. En competencia con los Centros que tradicionalmente se dedican a la promoción colectiva (768), la labor de la Universidad sería siempre insignificante, corriendo incluso el peligro de que lo único que se consiguiera fuese la entrada de la Educación Nacional en el próspero comercio de cursillos y sesiones de perfeccionamiento (769) que se están generalizando en Francia. Por otro lado, las

-
- (767) La diferencia entre demanda individual y colectiva es importante en cuanto sólo en el caso de que se haya firmado un convenio entre la empresa y la Universidad -demanda colectiva- las horas de formación pueden ser tomadas del tiempo de trabajo y ser remuneradas. El llegar a la firma de convenios, significa, en cualquier caso, el acuerdo previo de la Dirección de las empresas sobre los cursos que se van a impartir. En la carta enviada por la Universidad de París X, aparece claramente este concepto: "Es responsabilidad de los responsables sindicales, miembros de los comités de empresa, Jefes de Personal y responsables de formación, ponerse en contacto con nosotros a fin de estudiar conjuntamente las acciones de promoción que pueden ser propuestas a la Dirección para ser objeto de Convenio".
- (768) En Francia, por ejemplo, los Institutos de Trabajo o las Asociaciones de Cultura Popular: "La Ley de julio de 1971 sobre la formación profesional continua, así como los primeros textos que la han seguido, aparecían, a primera vista, como una oportunidad para todos los proveedores de formación y especialmente para las Asociaciones de Educación Popular": B. PORTE, Les Associations marginalisées, respuesta a la Enquête auprès des Syndicats et des Associations de culture populaire publicada por la revista Esprit 10 (Octubre 1974) 481-518. Las palabras citadas de Bernard Porte se hallan en p. 512.
- (769) Tal peligro es apuntado por R. PASSET, L'Education Permanente à l'Université, in: Après-demain 152-153 (Mars-Avril 1973).

perspectivas que hasta el momento se han ofrecido a la Universidad no parecen haber sido demasiado claras. Jean Loup Motachane, profesor de la Universidad de París VII (770), realiza una crítica de la situación en relación con los medios de los que actualmente dispone la Universidad para intervenir en las tareas de la Formación Permanente. Estos medios provienen de los convenios anuales que pueden firmar las Universidades, bien con los distintos Ministerios u Organismos del Estado o con las empresas privadas. Para que las Universidades pudiesen "encontrar su sitio en el mercado", el Ministerio de Educación ha concedido contratos, llamados de "Asistencia inicial" (771), por un año, no renovables. Si estos fondos se dedicaran a investigaciones sobre la formación continua, podrían tener alguna utilidad; pero si se destinan tan sólo a realizar funciones de "Marketing", pueden ser ineficaces. De hecho, los primeros resultados parecen avalar el fracaso de esta política, ya que los empresarios parece prefieren organizar por sí mismos sus cursos de formación antes que recurrir a la Universidad.

En relación con los Convenios con empresas privadas, el "Comité Inter-Universitaire", que trata de coordinar las acciones de las Universidades de París en este campo, ha rechazado -en su primera declaración- la alternativa que el Estado impone a las Universidades de, o bien firmar convenios

(770) La Formation Continue à l'Université, in: Le Monde (27 Mars 1973).

(771) Sobre los contratos de asistencia inicial, cfr P.L. GOMIS DIAZ, La Formación Profesional de los trabajadores en España y en la Comunidad Económica Europea. VI. La Formación Profesional de los trabajadores en Francia (Tesis mecanografiada, Facultad de Ciencias Políticas, Universidad Complutense - Madrid 1974) 126-137.

con las empresas, o no disponer de medios para asegurar la formación de los trabajadores. No olvidemos que los convenios han de ser firmados -con independencia de quién haya sugerido la realización de los cursos- por las Direcciones de las empresas, que tienen así un derecho de veto sobre las iniciativas de sus empleados. Lo que al menos una parte de la Universidad desea y lo que los sindicatos obreros pretenden es poder establecer convenios sin la participación ni el control de la Dirección de las empresas. Nos encontramos en este punto con una posible fricción de los intereses de las empresas y de los empleados, que entra en el campo -que a juicio de Delors era posible soslayar- de las ideologías. Si no existe un consensus sobre el papel de la Universidad y el de la empresa en la sociedad, no puede ésta última dejar al libre criterio de los sindicatos y las Universidades la formación de su personal, temiendo que se trate de subvertir el orden de la sociedad en el que las empresas están insertas.

El resultado ha sido que la Universidad no ha podido hasta el momento, a no ser en una proporción mínima, colaborar en la puesta en marcha de la Educación Permanente. La ejecución de la Ley quedaba pues, como se había previsto, prácticamente en manos de los empresarios (772).

(772) Ello puede hacer aún más importante el papel corrector de la Universidad, que podría, a mi juicio, centrarse en cuatro puntos:

- Dominar los intereses particulares en aras del interés general.
- Superar el imperativo de rentabilidad de la Formación.
- Abrirse al mundo del trabajo ofreciendo oportunidades de entrada en la Universidad y una formación personalizada para aquellos que no encuentren en los programas oficiales la expresión apropiada de sus necesidades de formación.
- Cooperar en la Formación extra-universitaria con la elaboración técnica de planes de formación y en la participación en actividades de formación de organismos extra-universitarios.

Ante la firma de los Acuerdos Interprofesionales, el CNPF, que incluso había impulsado el comienzo de las negociaciones en cumplimiento de los "Acuerdos de Grenelle", se mostraba satisfecho de haber hecho algo que el Gobierno no había podido lograr (773). Sin embargo, la publicación inmediata de la Ley pareció prematura desde la perspectiva empresarial, por no dejar un tiempo de experimentación a los Acuerdos y por cargar a las empresas obligatoriamente con un impuesto que para las pequeñas o medianas podía ser considerado excesivo. Aparecida la Ley, la situación se hacía más complicada, en cuanto que el CNPF no representaba lo que se podía considerar como actitud general de todas las empresas (774) a las que la Ley obligaba.

¿Qué pensaban en realidad los empresarios de los problemas de formación? El análisis del Documento de Lyon, que examinamos más arriba, reflejaba un planteamiento que pudiéramos llamar científico-humanista de cierto rigor. Pero

(773) "Sin triunfalismos vanos, pero también sin modestias inútiles podemos decir que los hechos testimonian hoy el compromiso irreversible de los jefes de empresa y de sus organizaciones en la obra inmensa de la Formación Continua": Declaraciones de Y. Chotard en la clausura de las Jornadas de estudio del CNPF sobre la Formación Continua (Deauville 20-21 de noviembre de 1973), citado por R. PUCHE, La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse?, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 325.

(774) Como ya indiqué, la Ley se aplicaba también -y esa fue una de las razones que llevaron a su promulgación- a las empresas que no pertenecían al CNPF y que, en general, eran menos sensibles a los proyectos sociales patrocinados por los empresarios de la organización empresarial más importante.

tanto en aquel Documento como en la firma del Acuerdo Interprofesional era preciso distinguir entre lo que había de auténtica preocupación por los problemas de formación y lo que podía considerarse un acto de buena política de los empresarios, en un momento en el que por una serie de circunstancias -Mayo del 68, Nueva Sociedad de Chaban Delmas- se les planteaba la necesidad de mejorar su imagen ante la sociedad francesa (775).

El planteamiento de la Ley -muy adelantado sin duda en materia de formación en la empresa- dejaba, sin embargo, en manos del empresario, prácticamente todos los resortes de la acción formativa. La política de convenios y de formación en la propia empresa daba a las Direcciones un gran poder discrecional, sometido a controles muy tenues y que hubiera sido preciso emplear con gran tacto.

Sin embargo, en los primeros momentos se actuó de forma muy distinta (776). Por un reflejo de defensa ante

(775) Ya vimos esta preocupación al tratar de la reforma del CNPF en el capítulo tercero de la Primera Parte, pp. 116-138.

(776) Sobre la actitud del CNPF en los primeros momentos me declaraba M. Neidinger: "Es preciso contemplar las circunstancias en que se daban los primeros pasos de la ley para comprender la posición del CNPF. En primer lugar, en general, las empresas no estaban ni mucho menos preparadas: no tenían ni planes de formación ni personal preparado para realizarlos y ponerlos en práctica. En el campo sindical la situación era parecida: ni a nivel de las Federaciones sindicales ni a nivel de los sindicatos de empresa existían representantes sindicales verdaderamente preparados para discutir sobre el tema de la formación. El objetivo del CNPF en estos momentos era que las empresas tomaran conciencia de la necesidad de ocuparse de los problemas de formación y realizar sus planes": De mis notas de mi entrevista personal con M. Neidinger.

una situación en la que se consideraba se había ido demasiado lejos, el CNPF pensó, fundamentalmente, en ocupar el terreno para que nada quedase fuera del dominio patronal. Para ello se precisaba tan sólo aplicar las conclusiones a las que se había llegado en el Congreso de Lyon: formación dentro de la empresa y controlada por ella; organizaciones profesionales e interprofesionales controladas por las empresas para llevar a cabo la formación que no se pueda realizar en el ámbito de aquéllas y, formadores sacados de dentro de la empresa y con buen conocimiento de las realidades profesionales. Todo lo cual comportaba la utilización de la tasa del 0'8% de todas las empresas dentro del ámbito estricto de la organización empresarial.

No se trata de que los criterios adoptados en Lyon no fueran, que sí que lo eran, apropiados para una buena organización de la formación profesional continua, sino del peligro que podía suponer crear un ámbito cerrado que, por un lado, diera lugar a una situación de desconfianza de los sindicatos y, por otro, pudiera fomentar o, al menos, permitir, una utilización inadecuada de los fondos desde el punto de vista social, especialmente si, como de hecho estaba ocurriendo, existían consignas por parte de alguna organización patronal de ocupar el terreno y "no dejar a nadie que no sean los empresarios el encargo de dominar y controlar el acuerdo y sus consecuencias financieras" (777).

A este peligro se refería el Presidente de la Comisión de formación del CNPF, Yvon Chotard, al solicitar de las empresas un empleo sensato de las organizaciones de

(777) Así en Dirigeant 25 (Octubre 1971).

formación que se estaban creando, "no se puede olvidar que la noción de libertad es inseparable de la de responsabilidad y si pudiese parecer que la elección de los tipos de formación y de los organismos se efectuaba mal, los poderes públicos pudieran verse obligados a imponer obligaciones legales más severas" (778).

Porque, en realidad, el hecho de que la formación se pudiera realizar en el seno de la empresa no tenía por qué considerarse en sí negativo. "El análisis de las estructuras de la formación profesional continua desemboca en una interrogación sobre el puesto y sobre el papel de la empresa en la vida social" (779). Si se llega a la conclusión de que la empresa ha adquirido una importancia considerable en la vida de los empleados y que, como de forma esperanzadora y optimista piensa José Bidegain -"La urbanización y la industrialización han hecho estallar las comunidades tradicionales: pueblo, parroquia, barrio; sólo la empresa permanece y ella es el único sitio en el que los hombres no se encuentran aislados" (780)-, habría que pensar en el papel irremplazable de la empresa en materia de Formación Permanente. Pero este tema entra de lleno en un nuevo entendimiento de la responsabilidad social de la empresa que parece quedar todavía lejos de la mentalidad empresarial actual.

La experiencia concreta que se puede deducir de

(778) Así en Patronat, nº 322, p. 22.

(779) R. PUCHEU, La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse?, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 328.

(780) Así en L'Expansion (2 Octobre 1973).

la aplicación de la Ley en cuanto a la actuación de las empresas es, en términos cuantitativos, la siguiente:

- La cotización del 0'8%, que, sumada al 0'5% de la cuota de aprendizaje, llega al 1'3%, no difiere mucho de la media del 1'13% que las empresas, según los estudios realizados, venían gastando anteriormente en formación. Sin embargo, el hecho de que las grandes empresas llegasen con frecuencia hasta un gasto del 3 al 5% de la masa salarial, puede llevar a la conclusión de que muchas empresas se limitaban a satisfacer su antigua cuota de aprendizaje y que las obligaciones de la nueva les llevarán a emprender nuevas tareas de formación (781).

- Las grandes empresas han continuado, en general, con sus planes de formación a los que, como acabamos de ver, dedicaban unos recursos financieros superiores a los que la Ley viene a fijar como obligatorios. Son precisamente estas grandes empresas las que constituyen la parte más dinámica dentro del CNPF y, por lo tanto, las que más apoyaron el Acuerdo y, después, la Ley. Las pequeñas empresas sólo se han preocupado hasta ahora de encontrar la forma de que las cantidades invertidas no salgan de su terreno, utilizando las estructuras de formación ya existentes y creando otras nuevas por medio de las asociaciones de formación: "numerosas empresas fingen ignorar el espíritu de la Ley de 1971, que apunta al desarrollo de la Educación Permanente en un sentido amplio y no simplemente

(781) Cfr para esto la encuesta realizada por "Entreprise et Personnel" con el ya citado título Les consequences des dispositions nouvelles sur la Formation (Mars 1972) 9-10.

de la formación profesional en un sentido restringido. Ahora bien, como estaban habituados a un comité de empresa, que sólo se ocupaba de las obras sociales, consideran con temor la perspectiva de discutir en dicho comité el plan de formación" (782).

En contra de esta política se ha manifestado en distintas ocasiones el CJD, entendiéndolo que el CNPF ha seguido una actitud monopolizadora en la aplicación de la Ley; expresa su desacuerdo con los empresarios que no contemplan la formación más que desde el aspecto financiero y plantean la necesidad de reducir los antagonismos manifestando un espíritu de diálogo y de voluntad contractual; por último, se muestran partidarios de la utilización de los Fondos de "Assurance Formation", por entender que constituyen la única fórmula capaz de asociar a las partes interesadas en la formación.

La realidad, sin embargo, es que la aplicación de la Ley desde el mundo empresarial ha estado dominada por los planteamientos pragmáticos del CNPF y por la posición defensiva de la mayoría de las empresas. Ante este hecho surge otra pregunta: ¿podía haber ocurrido de otra forma? ¿no es ingenuo pensar que, sin unas reformas estructurales profundas, el empresario fuera, espontáneamente, a poner en peligro su parcela de poder en la empresa, en aras de la Formación Permanente?

(782) J. DELORS, Au-delà des illusions, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 554.

3. Los sindicatos obreros

Los sindicatos obreros centraron su crítica a la Ley de formación continua en tres puntos: los objetivos de la formación; los protagonistas de la acción de formación y el control sindical sobre la formación impartida.

Uno de los objetivos de la formación continua enunciado en el Acuerdo y luego en la Ley, es el de "la adaptación de los trabajadores a los cambios que acompañan al desarrollo económico y social". Para la CFDT "la adaptación del trabajador al empleo es importante, pero no constituye sino una de las dimensiones de la formación. Esta formación debe permitirle situarse en la sociedad y actuar en ella para transformarla (783).

Sin quitar importancia a los aspectos de la promoción profesional, considera la CGT, que con ella tan sólo se satisfacen las exigencias del aparato de producción y de los empresarios. La lucha contra las desigualdades comienza en la escuela maternal y exige la puesta en práctica de un tipo de enseñanza que rompa con la experiencia escolar y la selección por el fracaso (784).

Fuerza Obrera, por su parte, estima que no es posible disociar formación profesional y cultura general, por

(783) Cfr Syndicalisme 1345 (3 Juin 1971).

(784) Cfr Le Peuple 884 (31 Janvier 1972).

lo que es lamentable que la Ley de formación continua comprenda casi con carácter exclusivo la formación profesional (785).

En relación con el desarrollo de las acciones de formación, la Ley establece, como ya vimos, una política de conciertos, por medio de los cuales se ofrece la ayuda financiera del Estado, tanto a las iniciativas privadas como a las públicas, sin criterio prioritario para con estas últimas.

Para la filosofía descentralizadora y autogestionaria de la CFDT, la empresa constituye un lugar privilegiado de acción. Recordemos cómo la instancia fundamental o, por lo menos, la primera, que la CFDT escoge para realizar la autogestión es la empresa (786). Una de las etapas en el desarrollo progresivo hacia la autogestión plantea concretamente la necesidad de una preparación previa por medio de una política de formación. "El combate por una Formación Permanente auténtica es capital para asentar hoy las bases de la democracia económica en Francia y para iniciar la marcha futura hacia una sociedad socialista autogestionaria. La autogestión encuentra, en efecto, en la Formación Permanente un soporte y un paso previo necesario" (787).

(785) Cfr el capítulo 9, dedicado precisamente a la Formación Permanente, de A. BERGERON, Lettre ouverte à un syndiqué (Paris 1975) 97-103.

(786) Cfr Syndicalisme 1275 (8 Janvier 1970). Cfr, además, el capítulo segundo de la Segunda Parte sobre el tema de la "autogestión", pp.

(787) Así Michel Berson, in: Après-demain (Mars-Avril 1973), citado por R. PUCHEU, La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse?, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 325.

En un primer momento la CFDT no reclamaba, como lo ha hecho después, la realización de la formación en forma exclusiva por un Servicio público, sino que planteaba sus aspiraciones por el control de la formación en la empresa como fase de preparación hacia el poder obrero. Sin embargo, más tarde su postura se cierra y viene a coincidir con la CGT que reclama en definitiva la estatificación y burocratización de toda la Formación Permanente (788). No debió ser ajeno a este cambio de actitud la posición monopolizadora seguida por gran parte de los empresarios en la aplicación de la Ley. El temor a la estatificación lleva, sin embargo, a la CFDT a hacer algunas precisiones: "Está claro que esto implica un cambio del Servicio público. Como la CFDT ha afirmado repetidas veces, la centralización administrativa es inadecuada. Hay que construir una nueva relación profesor-alumno. La Educación Nacional debe abrirse al exterior" (789).

Dentro de la ideología de la CGT no se puede concebir una formación "privada". Naturalmente, la CGT protesta

(788) "La CFDT lucha porque sea dada una prioridad de desarrollo del Servicio público de la Educación Nacional. A través de las iniciativas privadas, financiadas por los grupos empresariales o las empresas, la respuesta a las necesidades de estas últimas será naturalmente la que prevalecerá. A pesar de sus estructuras, su contenido y sus métodos que reproducen el sistema económico y social, el Servicio público es, en efecto, no sólo el organismo de formación más alejado del poder patronal directo, sino el único en el que los trabajadores podrán encontrar la garantía de una formación independiente y abierta": Syndicalisme 1305 (Septembre 1970).

(789) Así in: Syndicalisme 1347 (17 Juin 1971).

por un sistema de financiación que pone los recursos del Estado al servicio de los empresarios. Sin embargo, con criterio realista comprende que no es posible exigir de la Educación Nacional la puesta a punto inmediata de un sistema de formación profesional continua, por lo que, durante algún tiempo, deberán coexistir un sistema público y un sistema privado, procurando desarrollar el sistema público al tiempo que se controla el sistema privado existente (790).

Fuerza Obrera, que durante las negociaciones se mostró partidaria de la gestión tripartita de los fondos, reclama, para poder considerar la nueva reglamentación como positiva, el que "los instrumentos que se prevén utilicen en su mayoría los servicios públicos de formación" (791). Por otra parte, preconiza la puesta en marcha de los Fondos "Assurance Formation", que comportan precisamente la gestión tripartita.

En el número, ya citado, de Esprit dedicado a la Formación Permanente (792), se incluye una encuesta dirigida a los sindicatos y a las asociaciones de cultura popular en relación con el desarrollo de la Ley de formación continua (793).

(790) Cfr el dossier Les socialistes face à la Formation Permanente (Paris 1973).

(791) F.O. Hebdo (16 Juin 1971).

(792) Cfr Esprit 10 (Octobre 1974).

(793) Cfr Enquête auprès des Syndicats et des Associations de culture populaire, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 481-518.

En la cuestión número 3 de dicha encuesta (794) se plantea el problema de la actitud de los sindicatos ante el dilema "formación profesional-formación general" y, más concretamente, en relación con el papel de la empresa en la formación continua. El responsable CGT, H. Moissonnier insistiendo en la necesidad de crear un "vasto y verdadero servicio público (795) y de aumentar el control sindical sobre la formación, no dedica una palabra al tema del papel de la empresa. Sobre el dilema formación profesional-formación general, se remite a una declaración de G. Séguy en "L'Ecole et la Nation": "La clase obrera tiene necesidad de una elevación de su nivel de formación profesional y general. Pero no tiene miedo, sino todo lo contrario al desarrollo de la ciencia y de los conocimientos científicos; ... su lucha por la educación no es solamente una lucha contra la segregación de la que hoy es víctima, ... es también una lucha por el progreso" (796). También, a juicio de los

(794) La pregunta número 3 de la encuesta es la siguiente: "A veces parece, quizás falsamente, que las confederaciones sindicales obreras dudan en cuanto al contenido de la formación: por un lado, se afirma que ésta no debe desarrollar solamente 'la competencia profesional' de los trabajadores; de otro, parece temerse el que todo lo que es 'formación general' sirva a la política patronal de integración de los trabajadores en la empresa. ¿Es justo este diagnóstico? Si lo es, ¿cómo salir de esta situación? Más en general, ¿cuál debería ser la función de la 'empresa' en la formación? Más en general todavía, ¿cuál es el 'lugar' más deseable para la realización de la Formación Permanente?": IBIDEM, 481.
Contestan a la encuesta Henriette Moissonnier por la CGT y Roger Faist, Joseph Jacob y Michel Rolant por la CFDT.

(795) IBIDEM, 488.

(796) Así G. SEGUY, in: L'Ecole et la Nation, número especial dedicado al tema "Ecole et Société" (Mars 1974).

responsables CFDT, es ilícito oponer formación profesional y formación general ya que "la competencia profesional requiere necesariamente el conocimiento de elementos externos a la profesión (797). En relación con el papel de la empresa, la postura de la CFDT es muy clara: "concebida de esta manera (es decir, con un control adecuado de los sindicatos), la formación en la empresa aparecería como un medio de desarrollar la acción colectiva de los trabajadores y de modificar las reglas del juego. Pero la mayor parte de los patronos no son capaces de aceptar tal situación, por lo que nos vemos obligados a pedir que la formación salga de la empresa para liberarse lo más posible de la dominación patronal" (798). Es decir, sí, pero en tanto que el papel de los sindicatos sea dominante en relación con el contenido, el método y la selección de los candidatos que van a ser formados.

El control sindical reclamado por la CFDT, es ciertamente un tema clave en la política de formación en la empresa. En general, los sindicatos obreros consideraron insuficientes las concesiones hechas por el CNPF en el Acuerdo Interprofesional que pasarían a la Ley en relación con las prerrogativas de los comités de empresa. El objetivo sindical apuntaba a obtener la posibilidad de poder negociar los planes de formación y a entrar en contacto directamente con las Universidades para determinar el tipo de formación que respondiese a las necesidades de los trabajadores: "La lucha fundamental

(797) Cfr nuevamente la Enquête auprès des Syndicats et des Associations de culture populaire, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 495.

(798) IBIDEM, 496.

de la CFDT se debe centrar en la conquista del control real y del poder de negociación de la política de formación profesional en la empresa" (799).

La CGT por su parte considera fundamental el control de las organizaciones sindicales sobre la formación y sobre las condiciones en las que ésta se dispensa: de una parte, porque los empresarios intentan siempre recurrir a formaciones que satisfagan sus necesidades inmediatas y, de otra, porque los organismos que se ocupan de la formación de adultos están diseminados, dependiendo buen número de ellos del control patronal.

Muchas de estas críticas conducen, por caminos distintos, al peligro que ya apuntaba Jacques Delors (800) de que los sindicatos convirtieran el tema de la formación en controversia ideológica.

Henriette Moissonnier expresa esta idea con toda claridad utilizando el mismo lenguaje de Jacques Delors: "Actualmente la formación continua se ha convertido en el remedio de todos los males del sistema capitalista: debe paliar la ausencia o la insuficiencia de la formación profesional inicial, corregir la inadecuación de las calificaciones, permitir la movilidad, por fin resolver el paro; ... más todavía: al hacer posible discusiones 'técnicas', evitará toda polémica de orden

(799) Así en la revista Syndicalisme 1347 (17 Juin 1971).

(800) Cfr la entrevista de "L'Express" con Jacques Delors, L'Express va plus loin avec Jacques Delors, in: L'Express (3 Juin 1972).

ideológico, constituirá 'un lenguaje común'; ... La CGT, desde el 10 de julio de 1970 (al día siguiente de la firma del Acuerdo), ha expresado con insistencia la idea de que la solución fundamental a los problemas de formación reside en los cambios fundamentales democráticos, tal como vienen definidos en el Programa Común que la CGT sostiene y que no pueden lograrse, si no es con el acceso al poder de la izquierda unida" (801).

Es muy probable, repito, que haya contribuido a la creación de tal situación la misma actitud de los empresarios, sin duda también ideológica; pero otra de las causas hay que buscarla en el carácter ambiguo de los sindicatos franceses, que, si por un lado lo esperan todo del cambio político, incluso como hemos visto la solución de los problemas de formación, por otro se ven forzados a negociar con carácter de transitoriedad, para obtener las mejoras posibles que justifiquen su labor en defensa de los asalariados.

Este es el sentido que hay que dar a su actitud ante la aplicación de la Ley de formación continua, que es considerada como un "trampolín de lucha" (802) que es preciso utilizar al máximo, no sólo por las posibilidades que en sí

(801) Enquête auprès des Syndicats et des Associations de culture populaire, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 485: se trata de unas consideraciones previas de Henriette Moissonnier antes de responder a la encuesta.

(802) Este el título del folleto editado por la CGT para sus militantes -"Un tremplin pour nos luttes"-, en el que se informa sobre las posibilidades de utilización de la Ley, como recuerda Henriette Moissonnier, in: IBIDEM, 482-484.

ofrece en el propio terreno formativo -especialmente en cuanto reconoce un nuevo derecho-, sino también en relación con "el cambio de las condiciones de trabajo y la organización misma del trabajo" (803) y, en definitiva con el propio cambio político, objetivo último tanto de la CGT como de la CFDT.

4. Utilización de las posibilidades ofrecidas por la Ley de Formación Continua

Las peticiones de formación, demanda individual o de formación colectiva, no habían aumentado -como decía antes- como resultado de la aplicación de Ley. Por desinterés, "indiferencia o ignorancia" (804), los empleados no parecían mostrar entusiasmo por sacar partido de las posibilidades que la Ley indudablemente ofrece. Las razones eran varias: unas podían ser consideradas como puramente temporales, como la falta de información y, por lo tanto, no difícilmente subsanables, aunque se

(803) Responden ahora a la encuesta los representantes CFDT, Roger Faist, Joseph Jacob y Michel Rolant, in: IBIDEM, 492.

(804) "Los asalariados, por su parte, no han hecho casi presión para beneficiarse, desde el otoño de 1970, del Acuerdo firmado en julio; la mayoría por indiferencia o ignorancia de las posibilidades que les ofrecía el texto; otros, especialmente los Cuadros, por miedo de tomar iniciativas de las que no estaban seguros que iban a ser compensados": Le Monde (14 Mars 1972).

requiese para ello cierto tiempo -algunos estiman de tres a cinco años- a fin de lograr que las disposiciones pasasen de la Ley a las mentalidades de los destinatarios; otras, sin embargo, eran y son, a mi juicio, de mayor alcance y no ofrecen tan fácil solución.

El punto de partida que, más o menos explícitamente, se manejaba respecto a la necesidad de alcanzar los objetivos de la Ley se encontraba en los presuntos deseos del personal de la empresa respecto a su propia formación (805).

Sin embargo, y a ello me referí al principio de este capítulo, las reivindicaciones de formación que se presentaron en las empresas no se podían entender separadas de las aspiraciones de promoción que, más o menos explícitamente, iban ligadas a ellas: en esta relación formación-promoción está, a mi juicio, el núcleo del problema.

En una encuesta realizada por "Entreprise et Personnel" (806) con el título "Les consequences des dispositions nouvelles sur la Formation" aparecían fundamentalmente cuatro puntos débiles en la nueva regulación, entre los cuales había tres que se relacionaban con el aspecto promocional de la formación (807): para los interesados, se decía la formación está ligada, en primer lugar, a la promoción, es decir, a las

(805) Ver las pp. anteriores 488-494.

(806) "Entreprise et Personnel" es una institución creada por la Asociación Francesa de Jefes de Personal para la realización de estudios e investigación sobre temas sociales. Con su Director Raymond Bosquet, mantuve una entrevista, centrada, especialmente en los temas de Formación y Promoción.

(807) El cuarto se refería a la poca sensibilidad y, con frecuencia, poca actitud, de los mandos para las tareas formativas.

consecuencias tangibles e inmediatas sobre su trabajo y sobre su posición en la empresa. Los Cuadros no prestan atención a la formación más que en una proporción muy débil, debido a las pocas repercusiones que, en general, tiene la formación recibida (808); por último, el personal poco cualificado, particularmente los peones especialistas, presenta pocas necesidades reales de formación en el trabajo que realizan y muy escasas posibilidades de promoción, debido a los requerimientos de la organización del trabajo en la empresa.

En general, se pueden distinguir dos clases de promoción: la promoción colectiva que preocupa a los poderes públicos y que tiende a "mejorar las condiciones de vida de un grupo social o de grupos sociales enteros" (809), y a la que se conoce también como promoción obrera o promoción social y, la promoción individual, en la mayoría de los casos profesional, que se desarrolla dentro de la propia empresa y que significa que cualquier empleado que sirva y esté en condiciones pueda pasar de un escalón a otro de la empresa (810).

(808) "Cuando un empleado o Cuadro es enviado por su Empresa a un curso de perfeccionamiento o de reciclaje lo hace, en general, con vistas a prepararse para ejercer responsabilidades más importantes; si, al contrario, es él quien pide a su propio jefe el permiso para ir a un curso de formación, nadie le puede asegurar que le será tenido en cuenta a su vuelta del curso": J. M. DUPONS, in: Le Monde (14 Mars 1973).

(809) R. BOSQUET, Dificultades y posibilidades de la promoción (Madrid 1970) 28.

(810) Cfr IBIDEM, 28.

No cabe duda que la Ley planteaba unas posibilidades importantes en materia de promoción colectiva; pero, ¿es ésta posible sin que existan paralelamente posibilidades de promoción en la empresa? La promoción colectiva es indispensable para que cada uno (individuos, empresa) puedan situar su acción en un contexto establecido, dando objetivos y significaciones a la vida colectiva; pero la promoción en la empresa es insustituible para poder asegurar al individuo sus posibilidades en un plano particular y concreto. Las leyes aparecidas significaban la creación de un contexto fundamental de promoción colectiva, pero el Cuadro o empleado que asistía a un curso de formación pensaban, fundamentalmente, en sus posibilidades promocionales en una empresa determinada y este punto no pudo resolverlo la Ley (811). Sabemos que uno de los puntos en los que el CNPF se mostró intransigente fue precisamente respecto a la petición de los sindicatos de establecer una relación automática entre la formación y la Promoción. ¿Podría haber actuado el CNPF de otra forma? Difícilmente manteniendo la estructura actual de la empresa industrial: "Para responder a esta reivindicación, promoción-clasificación, la economía capitalista encuentra grandes dificultades. La previsión de necesidades de empleo a plazo medio la hace imposible. No se deben abandonar, sin embargo, estas reivindicaciones, por dos razones:

- Si las clasificaciones no tienen en cuenta el nivel de conocimientos adquiridos y la clasificación que entraña,

(811) "Los textos se han guardado bien de establecer una relación entre Formación y Promoción. Esta relación era, evidentemente, deseable": Th. BERNHEIM - G. ADAM, Formation et pouvoir dans l'entreprise, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 434.

abrimos la vía a una clasificación exclusivamente relacionada con el puesto de trabajo.

- Si la progresión en los conocimientos no se acompaña de una nueva clasificación, quiere decir que la formación se ha limitado a una adaptación a un puesto de trabajo (la confusión entre formación y adaptación a un puesto de trabajo existe en los jefes de empresa)" (812).

Sin embargo, para que los destinatarios de la Ley pudieran considerar como reales las posibilidades que la nueva regulación parecía ofrecer, era preciso contemplar unas posibilidades de promoción que, en lo relativo a la promoción profesional, exigían unas estructuras flexibles a nivel de la empresa y en lo relativo a la promoción social una movilidad suficiente en la propia sociedad; aspectos éstos que no dependían únicamente de la publicación de la Ley, ni de los posibles permisos de formación que pudieran otorgar, de mejor o peor grado, las empresas.

No se puede limitar por supuesto a la relación formación-promoción, toda la problemática planteada en la aplicación de la Ley de formación continua; pero, por lo que representa, me parece de importancia capital para explicar la incierta situación que, a estas alturas, presenta la cuestión: "Algunos no dudan en ver en la Formación Permanente una 'revolución silenciosa', mientras que otros la contemplan como una 'gran

(812) Así en La Formation et les Cadres, in: Options 59 (Juillet-Août 1971).

ilusión' salvadora del poder burgués. En estos momentos estamos, por lo menos, en una situación de ambigüedad" (813).

E) BALANCE

Me parece necesario acabar este estudio especial de la política de formación, premeditadamente largo y minucioso en relación con el resto del trabajo, con un balance de las experiencias obtenidas.

(813) R. PUCHEU, La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse?, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 324.

Señalo algunas opiniones recogidas en mis entrevistas, en relación con la virtualidad futura de la Ley de Formación continua:

"Las posibilidades revolucionarias de la Ley de formación dependen del 'rapport de forces' que se establezca. Si todo va a consistir en permitir a los trabajadores que se formen para poder acceder a las cualificaciones que precisa el sistema económico, significaría un gran progreso desde el punto de vista de la promoción profesional individual, pero no tendría otras consecuencias. Si, por el contrario, se da a los trabajadores la posibilidad de recibir una formación que les permita cambiar de trabajo o de empresa, la Ley habría cumplido un objetivo verdaderamente trascendental": Notas de mi entrevista personal con Roger Faist, Secretario General de la Unión de Cuadros CFDT.

"Los efectos de la Ley de formación continua se verán en diez años, pero pueden ser muy importantes": Notas de mi entrevista personal con Pierre Castagnou, Secretario del Comité de "Jeunes Dirigéants".

"La Ley puede significar una auténtica revolución social": Notas de mi entrevista personal con M. Balme Gisrry y M. Pierre Jaffry, de la sección formación de Cuadros EDF.

"La Ley de formación es la realización más importante de toda la política de Chaban Delmas. Sin embargo, es algo que ya estaba en marcha en el Acuerdo Interprofesional": Notas de mi entrevista con M. Bertrand Ardilouze, del CFPF.

- El Gobierno de Chaban Delmas, en su experiencia reformista basada en las exigencias sociales que se manifestaron en los Sucesos de Mayo del 68, hace de la Formación Permanente uno de los pilares básicos de la Nueva Sociedad. En el plano general del Acuerdo Interprofesional y de la Ley consigue la participación de organizaciones de empresarios y sindicatos obreros, pero en la aplicación práctica de la política de formación tropieza con las resistencias de un empresariado poco dispuesto a realizar cambios fundamentales en la empresa y de unos sindicatos que intentan utilizar la Ley para conseguir sus objetivos ideológicos de cambio político. Si bien los propósitos más "míticos" (814) de la Ley no se han visto plenamente conseguidos -quizás porque en algún momento se pensó que las soluciones "técnicas" podían resolver los problemas "políticos"-, los resultados alcanzados permiten ver en la Formación Permanente un instrumento potencialmente capaz de agilizar las estructuras de la sociedad y las propias de la empresa, así como de satisfacer un cierto tipo de reivindicaciones cualitativas que, si bien se presentan hoy tan sólo en grupos específicos y todavía escasos de personal, tienden a adquirir una importancia creciente en una sociedad que haya alcanzado un cierto nivel de desarrollo.

Al final de su artículo en "L'Esprit", escribe Jacques Delors unas palabras que, a mi juicio, resumen su intensa experiencia en la preparación, aplicación y desarrollo de la Ley de formación continua "La ilusión reformista amenaza siempre. Ello es verdad. Consiste en creer que con dos o tres

(814) Ver sobre el origen utópico de la Formación Permanente el estudio de H. DESROCHE, L'origine utopique, in: Esprit 10 (Octubre 1974) 337-366.

reformas de peso se puede cambiar la sociedad. Eso es falso. Pero no menos perniciosa es la ilusión 'del todo o nada', que consiste en evocar como paso previo absoluto, el cambio de la sociedad. Como si bastase con la llamada mágica de esta fórmula.

La cuestión es siempre la misma: no cómo cambiar la sociedad, sino más bien a qué sociedad queremos ir para responder a la crisis espiritual y política, que afecta a las sociedades desarrolladas.

No se puede esperar la solución de la Educación Permanente. Pero, a la inversa, no se debe despreciar ninguna posibilidad de despertar al hombre y de darle la posibilidad de vivir de otra forma y de tomar el destino en sus manos" (815).

- Las organizaciones sindicales (me refiero a la CGT y a la CFDT) acusaron, en su actitud ante la aplicación de la Ley, el problema de su estrategia revolucionaria en cuanto les impedía desarrollar, sin reservas ideológicas, las probabilidades prácticas que ofrecía la Ley en el campo de la formación, el perfeccionamiento y, también, en cierta medida, en el de la promoción. Las declaraciones oficiales de las grandes centrales sindicales en relación con el tema, se me aparecen llenas de contradicciones y de puros "slogans" aplicables a demasiadas situaciones (816). Es significativa

(815) J. DELORS, Au-delà des illusions, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 561.

(816) "A nivel de Confederación las declaraciones han sido muy abstractas, pero la cosa no tiene importancia porque, en realidad, no podía ser de otra forma, ya que se trata de un terreno en el que no se tiene experiencia. El problema

la ligereza con la que se trata de la formación en el "Programa Común de Gobierno" (817) presentado por las izquierdas en las elecciones legislativas del 73, en el que es difícil encontrar líneas de actuación y criterios válidos en relación con la Formación Permanente; decir que "la cultura no es ni una mercancía ni un lujo; que no será reservada a un grupo social ni juzgada en función del criterio de rentabilidad" (818) es poca cosa en relación con una Ley ya en pleno período de aplicación en el momento de elaboración de dicho "Programa".

Sin embargo, existe una diferencia entre los planteamientos teóricos y la utilización de Ley de formación continua, que, todavía sin demasiado entusiasmo, están realizando los sindicatos, en el sentido de lograr un mayor control en la elaboración y ejecución de los programas de formación en las empresas, de limitar el sentido utilitarista que pudiera tener en un ámbito dominado exclusivamente por los empresarios y sus organizaciones y de atenuar las desigualdades que la formación

./.. se presenta cuando a nivel de la empresa se siguen utilizando las mismas técnicas abstractas": Notas de mi entrevista personal con Roger Faist, Secretario General de la Unión de Cuadros CFDT.

(817) Cfr el Programme Commun de Gouvernement du Parti Communiste français et du Parti Socialiste (27 juin 1972) (Paris 1972). A su análisis dediqué precedentemente las pp.

(818) Así se lee en IBIDEM, 92, en el capítulo VIII, dedicado al programa sobre la vida cultural.

continua está "reproduciendo" en su aplicación (819), sobre todo en relación con el contenido y la duración de los cursos (820). Y, lo que es muy importante, "familiarizarse con los útiles, la metodología y el lenguaje de los formadores de adultos, con el fin de que, comprometiéndose en la discusión, se pueda iniciar la movilización de los trabajadores por la causa de la Formación Permanente" (821).

(819) "Las categorías más desfavorecidas en la empresa lo son doblemente: en relación con el porcentaje que representan en el conjunto de los cursillistas (en 1972 los Cuadros de niveles I y II -que son los que tienen una formación igual o superior a los niveles de Ingenieros o a los de Licenciados- y los del nivel III -con cargos que exigen normalmente título del primer ciclo universitario- representaban el 36'14% de los cursillistas, mientras que los niveles IV y V sólo representaban un 5'13%": De la respuesta de Henriette Moissonnier, representante de la CGT, a la Enquête auprès des Syndicats et des Associations de culture populaire, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 485.

(820) Cfr Henriette Moissonnier, in: IBIDEM, 485.

(821) Así las respuestas de Roger Faist, Joseph Jacob y Michel Rolant, representantes de la CFDT, in: IBIDEM, 498. "El militante sindical sabe discutir de problemas de salarios y de condiciones de trabajo, pero no de formación, plan de formación, condiciones pedagógicas, formación de formadores, etc. La actitud, entonces, es un poco simplista: 'Porque lo propone el patrón, estamos en contra'. Sin embargo, y de ahí que se queden en principios generales, nos es posible presentar una contrapropuesta. La estrategia de la CFDT es avanzar en dos frentes: hablar de formación en otros términos y dar a los militantes un lenguaje que les permita clarificar sus ideas sobre los problemas de formación, sobre la pedagogía y sus problemas políticos. Con ello serán capaces de hacer contrapropuestas": Notas de mi entrevista personal con Roger Faist, Secretario General de la Unión de Cuadros CFDT.

- A los empresarios les queda aún, a mi juicio, un largo camino por recorrer para entender la política de la formación en la empresa en aquellos términos que permitan que ésta se convierta en un medio real de mejora de las relaciones sociales en la empresa y de cambio en la sociedad. Creo que la experiencia vivida en Francia con la aplicación de la Ley de formación continua lo ha demostrado así. Los empresarios habrían de contemplar la formación como un medio de preparar y facilitar el cambio en el sentido de las aspiraciones reales del personal de la empresa y no, como ocurre con frecuencia, como una forma de remediar ciertos problemas que tienen su origen en otras causas y exigen, por lo tanto, otras soluciones.

Coincido con la posición de la CFDT, a que antes me refería, de que la empresa es un lugar privilegiado para el desarrollo de la política de formación; es más, no creo sea posible llevar a la práctica una política de Formación Permanente sin contar con la colaboración de las empresas en las que, en los países industrializados, trabaja la mayor parte de la población activa y que constituyen las únicas instituciones capaces de hacer posible la promoción profesional del individuo, base necesaria, como antes decía, de la promoción social colectiva. Pero ello comporta el entendimiento y la aceptación de la formación como un agente de cambio -no sólo tecnológico, sino sobre todo social- que, inexorablemente, afecta a los aspectos de la repartición del poder y, por ello, de la participación del personal en las decisiones de la empresa. En la medida en que el empresario francés decidía "ocupar el terreno" para limitar en lo posible los efectos no queridos de la formación, esterilizaba -y no desde luego en su favor, por lo menos a largo plazo-, las posibilidades reales de una experiencia social de indudable importancia para la sociedad francesa.

- ¿Qué relación se podía establecer entre la Formación Permanente y los Sucesos? La Formación Permanente representaba quizás la nostalgia, más o menos consciente, más o menos confesada de lo que hubiera podido hacer de Mayo del 68 una "revolución cultural" que, de hecho, no se produjo.

Lo que hoy queda de la Formación Permanente expresado con cierto pesimismo a finales de 1975 es, sin embargo, bien poco. "Un impuesto que llena las arcas del Estado, un acto simbólico para dar la ilusión de una verdadera Política Social, un desinterés de la mayor parte de los actores que han encontrado nuevos campos de batalla, y que alcanza a los propios asalariados, una crisis en los organismos de formación, un gobierno que no siente la menor preocupación por la Formación Permanente" (822).

Lo que la Formación Permanente pudo ser por las posibilidades que entrañaban los Acuerdos y la Ley, era con todo algo más profundo y más enraizado con las aspiraciones expresadas en los Sucesos en el mundo de la empresa. Pero lo que cualquier medio de Política Social "pueda ser" significa poco, cuando los condicionamientos netamente políticos van por otro camino.

(822) Notas de mi entrevista personal con M. Thiveaud, Director de CEREP.

En síntesis:

- En los "Cuadernos de reivindicaciones" que se presentaron en las empresas durante los Sucesos aparecieron, entre otros temas gestionarios, reivindicaciones relacionadas con la política de formación. El solo hecho de su expresión como aspiración social significaba una novedad en relación con movimientos sociales anteriores. La relación entre la política de Formación Permanente y los Sucesos se inicia con la inclusión en los "Acuerdos de Grenelle" de una serie de compromisos del gobierno y de los empresarios que se concretaban en la negociación de un Acuerdo sobre la formación, partiendo de los antecedentes legislativos y contractuales sobre la materia que databan en Francia de 1966.

- En las negociaciones celebradas entre los empresarios y los sindicatos obreros aparecieron algunos puntos de fricción en relación, especialmente, con los medios de formación -públicos o de la empresa- y con la financiación y el control sindical sobre la política de formación. Con la firma del Acuerdo Interprofesional se lograba la concesión de un nuevo derecho para los empleados: el derecho a la formación y la participación económica de las empresas en las tareas formativas. Desde el punto de vista del gobierno, el Acuerdo significaba un avance en el proceso de perfeccionamiento del sistema de relaciones profesionales y la recuperación de un aspecto de la Política Social que podía relacionarse con los aspectos cualitativos de los Sucesos.

- El Gobierno de Chaban Delmas, en el contexto de su experiencia reformista, hizo de la Formación Permanente uno de los medios básicos de su Política Social. Los puntos

esenciales del Acuerdo pasaron a formar parte de una ley, que generalizaba la aplicación de lo convenido en aquél, resolviendo algunos puntos que habían quedado pendientes y estableciendo un cuadro de posibilidades de negociación y concertación en materia de formación en la empresa. Los resultados de la Ley de formación continua, en este período, dejaron, sin embargo, en entredicho las expectativas y los propósitos del gobierno en relación con el potencial reformador de la ley en materia social.

- Las organizaciones sindicales CGT y CFTD acusaron, en su actitud ante la aplicación de la política de formación, la influencia de su ideología revolucionaria que obstaculizaba el desarrollo de las posibilidades prácticas de la Ley en el campo de la formación y el perfeccionamiento profesionales y, en alguna medida, en el de la promoción. La actitud sindical fue, además, quizás por tratarse de un tema sindicalmente "nuevo", ambigua y, en algunos aspectos contradictoria, sobre todo en el plano de las declaraciones oficiales. Los problemas concretos suscitados por los sindicatos obreros en la aplicación de la ley se referían a temas ya debatidos en la discusión del Acuerdo en relación con el control y los medios de la política de formación y respondían a los planteamientos adoptados por los empresarios.

- La política del CNPF se dirigió, de forma prioritaria, a utilizar al máximo el poder discrecional que tanto el Acuerdo como la Ley habían dejado en manos de las Direcciones de las empresas para la definición y ejecución de la política de formación. La tendencia a dominar desde el terreno empresarial -las propias empresas u organismos organizados o controlados por ellas- la aplicación de la Ley obstaculizaba el

desarrollo de sus posibilidades reformadoras en una perspectiva de cambio no sólo tecnológico sino también social.

- Los resultados ofrecidos por la aplicación de la Ley de formación continua no estuvieron acordes ni con las posibilidades que portaba en sí la Ley ni con los objetivos reformadores a los que, con su promulgación, apuntaba el gobierno. Los condicionamientos político-sociales determinantes de la inviabilidad de la experiencia reformista del gobierno de Chaban Delmas obstaculizaron el desarrollo de la política de Formación Permanente y la eficacia de su respuesta a los Sucesos de Mayo.

CAPITULO QUINTO

EFECTOS SOBRE LOS COMPORTAMIENTOS

Estudiada en anteriores capítulos la política social del Gobierno y la evolución de las organizaciones sindicales y empresariales después de los Sucesos, quedaba pendiente, para cerrar la panorámica de los influjos inmediatos de la crisis, el análisis de los efectos que las medidas adoptadas y las transformaciones realizadas hubiesen podido tener en el amplio campo de los comportamientos sociales. Con objeto de llegar a un resultado más concreto sobre dicho enunciado de tipo general, se ha dividido este capítulo en cuatro apartados: en el primero se contemplarán los posibles influjos de los Sucesos en la evolución política francesa a partir de Mayo del 68; en el segundo se tratará de relacionar el cambio social que se manifestó en los Sucesos con los efectos producidos en el campo jurídico-laboral; en el tercero se procederá a un análisis de la situación real en las empresas francesas en relación con la participación de empleados y Cuadros en algunos

aspectos, especialmente significativos, de la política laboral en la empresa, para terminar con un cuarto apartado que se adentra en el terreno de las actitudes como última y más sutil consecuencia de la crisis de Mayo del 68.

A) EVOLUCION POLITICA DESPUES DE LOS SUCESOS

Me refería al comienzo de este trabajo (823) a la aportación de Lorenzo Stein en relación con la supremacía, a largo plazo, de la sociedad sobre el poder, de lo social sobre lo político, que, a su juicio, era tan sólo un reflejo del acontecer social. En su estudio sobre la Revolución francesa, llega Stein precisamente a la conclusión de que "los hechos verdaderamente significativos de aquel gran cataclismo histórico no estuvieran representados por las manifestaciones políticas. Los tumultos y el vagabundeo del poder de unos a otros grupos de la sociedad francesa; sino mucho más sustancialmente por una serie de cambios, inadvertidos al ojo poco preparado, en los que las rela-

(823) Cfr la p. 5 en el apartado "Acotamiento del tema de estudio".

ciones económicas iban moviendo subterráneamente, como los hilos de una tramoya, el acontecer político, que, en definitiva, es para él, reflejo del acontecer social" (824).

Los Sucesos de Mayo del 68 no han producido hasta el momento ningún cambio político importante en Francia, ya que ni durante los Sucesos -en los momentos de la supuesta "vacance de pouvoir"- ni en las elecciones posteriores (legislativas de 1968, presidenciales de 1969, legislativas de 1973 y presidenciales de 1974) se llega a producir una alternativa del poder que modifique sustancialmente el régimen político. Sin embargo, a partir de Mayo del 68, se han ido operando un conjunto de transformaciones sociales y políticas que se relacionan, a mi juicio, con los Sucesos y que pueden llevar el germen de cambios de mayor entidad en la política francesa.

En primer lugar, no parece discutible la relación de causa a efecto entre los Sucesos y la caída del General de Gaulle y la desaparición posterior del gaullismo como intento de fórmula integradora en la vida política francesa. El fracaso de la experiencia reformista de Chaban Delmas en el período 69-71 -que ya quedó explicado- produjo, en efecto, un sentimiento general de falta de credibilidad hacia las fórmulas del gaullismo, que Chaban Delmas manejó en su campaña electoral para la Pre-

(824) F. RODRIGUEZ Y RODRIGUEZ, Concepto, método, fuentes y programas de política social. Memoria de Cátedra (Facultad de Ciencias Políticas - Madrid) 16-17.

sidencia en 1974, volviendo a quedar el juego político francés, ya en las mismas elecciones, entre la derecha, Valéry Giscard d'Estaing, y la izquierda, François Mitterrand.

A la desaparición del gaullismo de la escena política francesa habría que añadir -en relación con los efectos de los Sucesos- la posición respectiva en la que han quedado situados los Partidos de Izquierda y las coordinadas en las que se mueve el proyecto político social de Giscard d'Estaing, Presidente de Francia desde 1974.

La primera consecuencia de los Sucesos sobre los Partidos de Izquierda fue, como ya quedó explicado- la unión del Partido Comunista y del Partido Socialista francés mediante la aceptación de un acuerdo político (22 de marzo de 1972) que comportaba un "Programa Común de Gobierno" como expresión de la voluntad de ambos partidos "de poner fin a las incoherencias y a las injusticias del régimen actual. Para llegar a ello y para abrir la vía al socialismo, son necesarios cambios profundos en la vida política económica y social" (825). A los puntos más importantes de dicho Programa me referí al estudiar la actitud de los sindicatos obreros en las elecciones legislativas de 1973 (826).

(825) Programme Commun de Gouvernement du Parti Communiste Français et du Parti Socialiste (27 juin 1972). Préface de Georges Marchais (Paris 1972) 27.

(826) Cfr las pp. 428-448.

El proceso de los resultados electorales -si se exceptúan las elecciones legislativas de junio de 1968- muestra un avance constante e importante de los partidos de izquierdas. La pregunta "¿Es inevitable la victoria de la izquierda en las próximas elecciones?" (827) es consecuencia del proceso mencionado y del aumento de votos obtenidos por los partidos de izquierdas, especialmente entre los grupos más jóvenes de la población y los asalariados: "En la última elección presidencial la Izquierda ha obtenido el 60 por 100 de los votos de 21 a 34 años. Hay que tener en cuenta que en las próximas elecciones votarán también los jóvenes de 18 a 25 años" (828).

¿Se puede considerar esta evolución una consecuencia de los Sucesos de Mayo de 1968? Sería tan arriesgado contestar afirmativamente como negativamente; lo que a mi juicio parece evidente es la existencia de una relación entre la crisis social del 68 y las causas que la motivaron y la progresión continua de los partidos de izquierda, especialmente entre la población joven, los asalariados y -con un carácter marcadamente relacionado con los Sucesos- los cuadros de las empresas. No quiero decir con ello que los Sucesos hayan sido la causa y el aumento de la influencia de los partidos de izquierda, el efecto; lo que trato de apuntar es que ambos hechos forman parte de un mismo fenómeno de crisis muy relacionada con determinados aspectos del crecimiento económico y social de los

(827) Este es título de la obra de M. ABELIN, La victoire de la gauche est-elle ineluctable? (Paris 1975).

(828) IBIDEM, 84.

últimos años, que ni siquiera pueden limitarse a la situación francesa (829).

El proyecto político-social del Presidente Giscard d'Estaing tampoco puede entenderse, en mi opinión, sin relacionarlo con los efectos a largo plazo de los Sucesos de Mayo del 68, a los que Giscard concedió, según veremos más adelante (830), una especial importancia. En los avances sociales de su programa electoral (831) y en el desarrollo posterior de la acción política,

(829) El avance del partido comunista en Italia en las elecciones de junio de 1975 se puede relacionar a mi juicio, con el mismo fenómeno.

(830) En el capítulo 1º de la Tercera Parte, pp. 662-665.

(831) He aquí algunos puntos de lo que Giscard d'Estaing llamó "perspectivas u orientaciones presidenciales":

Rentas:

- Es preciso reducir las grandes diferencias salariales (más altas en Francia que en los otros países de la Comunidad Económica Europea), haciendo que los salarios más bajos aumenten dos veces más que los salarios más elevados.
- Acción progresiva en materia fiscal con reducción del impuesto del valor añadido en la línea de la armonización fiscal comunitaria.
- Garantía de unos recursos mínimos para todos los franceses que no obtengan sus ingresos de una actividad profesional.

Empleo:

- Facilitar el empleo de los jóvenes en busca de su primer trabajo.
- Mecanismos nuevos para el caso de despidos colectivos (prevención de despidos y garantía de subsidios para los despedidos).

el Presidente Giscard parece intentar asumir -desde su delimitada posición en el contexto político francés- las aspiraciones y los problemas que él mismo vislumbró en los Sucesos. ¿Habría sido posible la aparición de Giscard

././ Empresa:

- Mejora sistemática de las condiciones de trabajo en lucha contra la parcelación de tareas.
- Mayor participación de los interesados en la concepción y organización de su propio trabajo. Posibilidad de elección en la medida de lo posible, de los propios horarios de trabajo.
- Establecimiento de estructuras de participación que asocien especialmente a los cuadros a las decisiones de la empresa.

Mujer:

- Participación de la mujer en la vida económica, facilitando su acceso al trabajo y la adaptación de éste a las especiales condiciones de la mujer.
- Igualdad real de salarios masculino y femenino.
- Derechos de jubilación de la madre de familia en razón de su actividad como educadora de sus hijos.

Vejez:

- Compromiso para que, antes del primer año de su mandato, todos los ancianos dispongan de unos recursos mínimos de 20 francos por día; es decir, 1.200 francos al mes para un matrimonio (unas 15.000 pts.).

Educación:

- Generalización de acceso a la Escuela Maternal a los cuatro años.
- Mayor apertura del mundo de la enseñanza superior ("No soy favorable al principio de selección... pero pienso que para la entrada en la enseñanza superior debe realizarse una verificación de las aptitudes..."), lo que implica una mayor autonomía de las Universidades y la puesta en marcha de una política de formación continua al servicio del hombre y no de la economía.

d'Estaing en la vida política francesa como candidato de los partidos de derecha, si no se hubieran producido, seis años antes, los Sucesos?.

El proyecto de más envergadura en materia social emprendido por Giscard se relaciona con el ya citado informe sobre la "Reforma de la Empresa" realizado por el Comité de Estudio presidido por Pierre Sudreau, y en el que participaron representaciones de los sindicatos obreros y de cuadros (CFDT, CGT-FO, CGC) y las organizaciones patronales (CGPME, CJD, CFPC y CNPF y Entreprise et Progrès). No es posible entrar ahora en el análisis de este documento, de singular importancia, dada la trascendencia que en el orden social y económico presenta el tema de la reforma de la empresa; quede tan sólo constancia, como afirmación de lo dicho anteriormente, de la relación entre sus análisis y planteamientos (832) y las aspiraciones y críticas que, en relación con la empresa, se

(832) "... Hoy se expresan aspiraciones nuevas que tienden a relativizar la primacía acordada a la racionalidad económica y técnica y a dejar un puesto más importante a los objetivos de orden humano y social": La Réforme de l'Entreprise. Rapport du Comité présidé par Pierre Sudreau (Paris 1975) 21.

manifestaron en los Sucesos (833). Georges Lasserre en sus comentarios al "Informe Sudreau", escribe al respecto: "Hasta una época reciente, el problema de la condición obrera se centraba en la insuficiencia de los salarios, lo cual conducía a criticar la repartición capitalista y, en consecuencia, el beneficio. Por ello, todavía en 1967, se pensaba que se podía encontrar un remedio a este problema, a través del reparto de beneficios. Pero he aquí que, en Mayo de 1968, lo que se 'contestó' fundamentalmente fue el poder. La elevación del nivel de vida, producido por dos décadas de expansión, ha permitido que se hagan conscientes y se expresan otros motivos de insatisfacción" (834).

(833) Al profesor Reynaud, uno de los diez miembros del "Comité de Estudios" presidido por Sudreau, le hice la observación, de la falta de referencia expresa a los Sucesos en el informe publicado sobre la "Reforma de la Empresa". A juicio de Reynaud, el hecho fue debido a la dificultad que encontraron los miembros del Comité para ponerse de acuerdo respecto a las referencias históricas. Según sus palabras, fue mucho más fácil ponerse de acuerdo respecto al porvenir que respecto al pasado. Sin embargo, a su juicio, es indiscutible la relación entre el Informe y los Sucesos del 68.

(834) G. LASSERRE, Réformer l'Entreprise en 1975? Des pouvoirs pour les travailleurs (Paris 1975)10.

B) INCIDENCIA DE LOS SUCEOS EN EL CAMPO JURIDICO-
LABORAL

La sociología del Derecho se basa, para fijar sus objetivos, en un presupuesto básico y hoy día indiscutido: el Derecho y las instituciones legales afectan y, a su vez, son afectados por las condiciones sociales en las que están inmersos (835).

Creo que se puede afirmar que este presupuesto se cumple en la actualidad, especialmente, en el ámbito del Derecho del trabajo, cuya Historia "está mucho más conectada con la Historia del movimiento obrero que con

(835) "El objetivo principal de la sociología del derecho contemporánea se centra en la búsqueda de datos referidos a tres grandes temas: los fundamentales del orden legal, las pautas del cambio legal y la contribución del Derecho a la resolución de las necesidades y aspiraciones sociales": J. J. TOHARIA, Cambio social y vida jurídica en España (Madrid 1974) 27, citando, a su vez, la teoría de Ph. SZELNICK, Sociology of Law, contenida en la obra Encyclopedia of the Social Sciences, publicada en el año 1969.

la Historia del pensamiento social" (836), habiendo merecido recientemente la consideración de representar "la nueva frontera del derecho" (837).

Las relaciones entre el Derecho y el cambio social, tema central de la sociología del Derecho, pueden ser consideradas -siguiendo a José Juan Toharia- desde dos perspectivas: una, que estudia el cambio social como producido o causado por el Derecho -posibilidad que es hoy en día reconocida en el sentido de que el Derecho puede ser, a veces, "palanca de cambio social"- y otra, centrada en el estudio de los cambios en el Derecho, causados por cambios en la sociedad (838). Esta última, que ha tenido históricamente un desarrollo importante, ha terminado por llegar a ser inoperante, por no haber llegado a resolver, las cuestiones del cuándo y del dónde. Voy a detenerme en el significado de ambas cuestiones, antes de intentar responder a ellas, en relación con los posibles efectos de los Sucesos en el campo jurídico-laboral.

(836) A. MARTIN VALVERDE, Los "Acuerdos de Grenelle" y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 50. Y sigue diciendo aquí Martín Valverde: "Para mal o para bien, las instituciones laborales son bastante maleables bajo la presión de una acción colectiva (política o sindical) muy intensa y se muestran, en cambio, al menos a corto plazo, impermeables y resistentes a las advertencias y reflexiones de los reformadores sociales".

(837) A. CESSARI, Aspetti della crisi nel diritto del lavoro, dentro del volumen La crisi del diritto (Milano 1974) 17.

(838) Cfr J. J. TOHARIA, o.c., 33-38.

Con la definición del cuándo se trata de fijar el tiempo preciso en el que se ha producido el cambio social, cuyos efectos sobre el Derecho se intentan conocer. La precisión sobre el momento, en el que se pueda detectar la aparición de condiciones sociales nuevas, es importante para distinguir el verdadero cambio social, de aparición brusca y tajante, del proceso de erosión y desgaste, lento y paulatino, que acompaña siempre a la ley.

La segunda cuestión se refiere al dónde e intenta determinar en qué sector, de entre los diferentes en que se puede articular el mundo de lo jurídico, se han producido los cambios o el desfase como resultado del cambio social, así como el plano en el que se pudieran descubrir los efectos producidos, distinguiéndose por Toharia tres planos o niveles intercomunicados pero autónomos, dentro del mundo de lo jurídico: "cuerpo de normas sustantivas; conjunto de normas procesales, reglamentarias y de vario orden, que podremos llamar 'secundarias' y, por último, unos esquemas de aplicación de las normas y resolución de conflictos jurídicos" (839).

Si aplicamos la primera pregunta, cuándo, en relación con el cambio social en los Sucesos, la contestación parece evidente: durante los meses de mayo-junio de 1968, de forma brusca e inesperada, se producen los acontecimientos que paralizan la vida social y económica del país y ponen en evidencia la existencia de graves problemas sociales. Sin embargo, a mi juicio, la cuestión no es tan simple. Efectivamente, puede haber un momento -y los Sucesos lo fueron de

(839) IBIDEM, 37.

forma ejemplar y paradigmática- en que el cambio social se "manifieste" de forma más dramática y rotunda; pero no habría que confundir el momento de "la manifestación" del cambio con el momento de "la producción del cambio, que puede ser muy anterior. Siempre queda como justificación, para no realizar la distinción entre ambos momentos, la claridad que aporta el hecho de la manifestación del cambio y la dificultad de descubrir otro momento del proceso, que no se confunda con lo que es simple erosión de la ley por el transcurso del tiempo, lo cual nos relaciona con otro fenómeno distinto.

Aquí, al no poder adentrarme en estos problemas, me voy a referir al impacto producido a consecuencia de los Sucesos de mayo-junio de 1968, en cuanto dichos Sucesos representaron la manifestación de unos cambios sociales, aun cuando se pudiera tener la sospecha de que tales cambios se habían producido con anterioridad o estaban ya, de alguna forma, latentes.

La contestación a la segunda cuestión -en qué sector del entramado jurídico se han producido los cambios-, no es, en este caso, difícil: me voy a referir exclusivamente a los efectos producidos por los Sucesos en el campo jurídico-laboral -sin que con ello se quiera significar que no hayan podido afectar a otros sectores jurídicos- y no me limitaré, en el análisis, al plano de las normas sustantivas.

Dicho esto, hay que empezar por afirmar que en los Sucesos de Mayo se abandonaron, ignoraron o pusieron a prueba "todos los engranajes fundamentales del Derecho del tra-

bajo francés" (840). El conflicto social fue, en este sentido, un conflicto extralaboral, en cuanto que su planteamiento y, como veremos enseguida, también su solución, se realizaron al margen del Derecho del trabajo (841). Ni los Sindicatos obreros cumplieron con los planes de preaviso establecidos para la declaración de las huelgas, ni en ningún momento -ocupaciones de empresa, asambleas generales, etc.- se le ocurrió a nadie pensar en una llamada al Derecho del trabajo, para hacer frente a los problemas planteados en la crisis o en su posible solución. Los "Acuerdos de Grenelle" que, aunque indirectamente -ya que, como se dijo, nunca fueron firmados-, pusieron fin a la crisis, tuvieron el carácter de negocio atípico desde el punto de vista laboral, pudiendo ser considerados en realidad, como ya dije, como un pacto político-social entre las fuerzas sociales en pugna (842). Aun teniendo en cuenta la complejidad y excepcionalidad de los Sucesos, así como su carácter no exclusivamente laboral, la poca o ninguna importancia que se concedió al Derecho del trabajo en todo su desarrollo no creo deba pasar inadvertida en relación con el problema de las relaciones entre el Derecho y el cambio social. Una cosa, al menos, quedaba otra vez demostrada: las conmociones del Derecho del trabajo se producen "como un eco de los con-

(840) Cfr A. MARTIN VALVERDE, o.c., 50.

(841) En relación con los conflictos extralaborales, según Bayón Chacón y Pérez Botija, me remito a la nota 10 de la página 8.

(842) Cfr la página 251.

flictos sociales" (843) o, lo que es lo mismo, "su carácter fundamentalmente defensivo, en orden a mantener el sistema laboral y económico dominante en cada situación concreta" (844) produce, con frecuencia, un desfase entre la legislación laboral y las aspiraciones sociales, causa de tensiones y conflictos que ponen en peligro el propio orden social que se intenta defender.

Con todo, los Sucesos de Mayo han producido, como ya quedó dicho, mejoras importantes en la legislación social francesa. Como consecuencia de los "Acuerdos de Grenelle" se promulgan dos leyes, ya examinadas en este trabajo, de indudable trascendencia desde el punto de vista social: la ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa, de fecha 31 de diciembre de 1968 y la ley de formación continua, del 16 de julio de 1971. El derecho a la formación, que se deriva de ésta última y que ya había sido reconocido, aunque con carácter limitado en el Acuerdo Interprofesional, de fecha de 9 de julio de 1970, habrá de quedar por su carácter anticipador de un nuevo tipo de derechos laborales, como una de las aportaciones más significativas de los Sucesos a la historia del movimiento social, como la conquista de las vacaciones pagadas o los convenios colectivos han quedado como resultado de los "Acuerdos Matignon" de 1936. Junto con el derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa, representa el derecho a la formación un paso más en la aproximación "al problema central, con el que se está enfrentando ya y

(843) Cfr A. MARTIN VALVERDE, o.c., 50, que se remite a un trabajo multicopiado de Efrén Borrajo titulado "Génesis y desarrollo del Derecho social del trabajo en España".

(844) G. BAYON CHACON - E. PEREZ BOTIJA, Manual de Derecho de Trabajo Volumen II (Madrid 1973-1974) 34.

habría de enfrentarse aún más en el futuro, el Derecho del trabajo, la configuración del poder económico" (845). En todo el proceso de aplicación de la ley de formación se pudo percibir efectivamente cómo los conflictos planteados en el terreno educativo estaban enmascarando un problema de fondo, que apuntaba directamente a la estructuración del poder en la empresa.

A juicio de Martín Valverde se encuentra en estos momentos el Derecho del trabajo en las estribaciones de la tercera etapa de su curso histórico: "la participación en, o el control de, por parte de los trabajadores del poder económico" (846). Los Sucesos de Mayo del 68 habrán de relacionarse con esta tercera etapa, en cuanto por vez primera se plantearon en su desarrollo, con carácter conflictivo, una serie de problemas que, implícita o explícitamente, se referían a los temas de participación y de control del poder en la empresa.

En las "Negociaciones de Grenelle" se trataron además una larga serie de temas que abarcaran a todas las instituciones básicas del Derecho del trabajo (847) y que tuvieron un reflejo práctico posterior en las negociaciones profesionales celebradas entre empresas y sindicatos

(845) A. MARTIN VALVERDE, o.c., 86.

(846) Las dos primeras etapas habrían consistido, a juicio de Martín Valverde, en la defensa del patrimonio fisiológico del trabajador, la primera, y en la elaboración de los instrumentos técnicos para que los trabajadores participasen en los frutos de la expansión, la segunda: IBIDEM, 86.

(847) Cfr el capítulo 7º de la Primera Parte, p. 256.

obreros. Me remito al análisis ya efectuado en relación con los resultados obtenidos que supusieron, como ya he dicho, un avance muy importante en materia social.

No quiero dejar de referirme, por último, aunque tan sólo quede apuntado el tema, a la existencia de una fase intermedia, no contemplada por Toharia en su esquema de las relaciones entre el cambio social y el Derecho, que me parece relevante en relación con los efectos de los Sucesos y, en general, con el problema del cambio social: la fase que Martín Valverde denomina de "impregnación social", que, a su juicio, aparece casi siempre en "la génesis de las instituciones juridico-laborales" (848).

En los Sucesos, con independencia de las "Negociaciones de Grenelle y de los Acuerdos profesionales que constituyeron las únicas vías de diálogo "formal" en la crisis social, y que dieron lugar a los resultados ya examinados, se produjeron una serie de situaciones nuevas, que llevaron a discutir y replantear muchos aspectos de las relaciones en la empresa y que, finalizada la crisis, no quedaron convertidas en ninguna realización práctica y tangible. Lo mismo ocurrió con los "Cuadernos de reivindicaciones" presentados en las empresas, en los que abundaban temas que no fueron recogidos por los sindicatos para las discusiones de Grenelle, y, en otro orden, con las declaraciones sindicales, empresariales o del Gobierno en la discusión de los Acuerdos, sin fuerza de

(848) IBIDEM, 58.

obligar, pero que expresaban "intenciones" o compromisos informales, en relación con los temas objeto de discusión. Por último, en este mismo capítulo, se aventura la hipótesis de que los Sucesos produjeron una modificación en las actitudes, de posible influencia en los futuros comportamientos sociales.

Entiendo que todo este conjunto, heterogéneo, tanto en cuanto a su potencial real como a su importancia, puede ser entendido como componente de esa etapa de impregnación social que está ya configurando -en cuanto refleja aspiraciones, motivaciones y actitudes- el Derecho del trabajo del futuro (849).

¿No se podrá decir dentro de unos años, como afirma Crozier refiriéndose a las costumbres (850), que los grandes cambios en la legislación social francesa datan de este período?

(849) Un ejemplo que puede confirmar esta hipótesis de tipo general lo encontramos en el desarrollo de la política de formación en la empresa. En la Ley de formación aparece una regulación muy conservadora del papel de los comités de empresa, y, por lo tanto, de los representantes sindicales, en la definición y control de la política de formación. En la discusión del Acuerdo sobre formación y en la fase de aplicación de la Ley, los representantes sindicales pidieron insistentemente mayor control obrero sobre la formación. Los empresarios se han mostrado reacios a otorgarlo "hasta tanto los sindicatos obreros no adquieran mayor dominio sobre los aspectos de la política de formación": Notas de mi entrevista personal con M. Neidinger. ¿No está ya, prácticamente, configurado el papel de los Comités de empresa en materia de formación del personal?

(850) "¿Se podría decir, en unos años, que el gran cambio de las costumbres francesas proviene de este período?: M. CROZIER, La Sociéte bloquée (Paris 1970) 178.

C) LA REALIDAD SOCIAL EN LAS EMPRESAS

El avance en la legislación social como consecuencia de los Sucesos, que acabamos de contemplar, y la evolución producida por aquéllos en las organizaciones patronales y sindicales, que en su momento examinamos, estaban llamadas a producir una serie de transformaciones en la realidad social de las empresas francesas.

El objetivo de este apartado es analizar en qué medida dichas transformaciones se han realizado y hasta qué punto han afectado a la situación concreta y real de los trabajadores en la empresa.

1. Fuentes utilizadas

La información de base para el análisis de la situación social de la empresa francesa, después de los Sucesos, proviene de una encuesta realizada a lo largo del curso 1973-74 por el "Centre de Recherches et Sciences Sociales du Travail" de la Universidad de Paris-Sud, sobre el tema "Las relaciones profesionales en la Empresa", que fue dirigida por Gérard Adam y en la que tuve ocasión de participar personalmente, estudiando la documentación y acompañando a uno de los profesores encargados de su realización, en las entrevistas realizadas con dirigentes sindicales y empresarios. El planteamiento metodológico de la investigación se explicará inmediatamente.

El comentario sobre los resultados del análisis, que se realiza al final de este apartado y el estudio de "las modificaciones en las actitudes", objeto del apartado D) de este mismo capítulo, se han realizado tomando como base, aunque no exclusiva, un análisis cualitativo en profundidad, verificado por medio de entrevistas personales dirigidas a representantes de las empresas, sindicatos y de la Administración Pública, sobre el tema general de los Sucesos y sus repercusiones en los planteamientos de las empresas y en la política social del país. Los entrevistados se seleccionaron entre las personas que, por su función, pudieran tener un conocimiento fidedigno sobre la situación en las empresas, desde el punto de vista sindical, empresarial y del gobierno (851).

Las principales características metodológicas de la encuesta sobre "las relaciones profesionales en la empresa" son las siguientes:

- La población que debía ser investigada se constituyó por empresas, representadas por sus Direcciones y por organizaciones sindicales.
- El tamaño de la muestra se elevaba a unas cuarenta entrevistas para las empresas y aproximadamente setenta para las organizaciones sindicales.
- La localización geográfica de la muestra fue delimitada por la región de Paris con algunas excepciones localizadas en las zonas industriales del Bajo Sena y Norte.

(851) Las personas entrevistadas, así como sus cargos, aparecen en la Introducción de este trabajo, p. 18.

- La estratificación se realizó en cuatro ramas de actividad:

- . Banca y Seguros
- . Comercio
- . Metalúrgia
- . Petroquímica,

con objeto de contrastar la información de los sectores secundario y terciario, Ahora bien, ante el bajo número de frecuencias de respuesta observado en el análisis de determinadas variables, en el proceso de tabulación se tomarán las respuestas conjuntamente, considerándose representativas a nivel de empresariado en general.

- El contenido de la encuesta se puede agrupar en tres grandes apartados:

- . Los acuerdos de empresa (negociaciones de los convenios de empresa, duración y aplicación de los convenios citados).
- . Las instituciones de representación del personal (actuación y relaciones entre ellos de los delegados de personal, comités de empresa, sección sindical de empresa y delegados sindicales).
- . Los mecanismos de concertación.

Es respecto al último punto, los mecanismos, sobre el que se desarrollará el análisis. La información recogida en este punto es fácilmente cuantificable y, por tanto, explotable estadísticamente.

La estructura de los cuadros, para la recogida de la información individualizada, es la misma que la que se presenta, después de la tabulación, en las tablas de resultados. Toda la información ha sido filtrada según pro- venga de empresarios o de representantes sindicales. En las cabeceras se presenta la variable en estudio y en las filas el nivel de participación de los trabajadores en di- versos aspectos empresariales, según una escala de siete alternativas o niveles. Estos son, puestos de menor a ma- yor:

- . Implantación sin información a los trabaja- dores
- . Implantación con información a los trabaja- dores
- . Implantación con consulta o discusión con los trabajadores
- . Implantación sin acuerdo formal con los tra- bajadores
- . Implantación con acuerdo formal con los tra- bajadores
- . Implantación sin control de aplicación por los trabajadores
- . Implantación con control de aplicación por los trabajadores,

Teniendo en cuenta que cada nivel comprende la participa- ción en los anteriores.

Las variables estudiadas se elevan a catorce y son las siguientes:

- . Empleo
- . Promoción
- . Formación

- . Despidos
- . Obras sociales
- . Salarios
- . Distribución y afectación de puestos de trabajos
- . Condiciones de trabajo
- . Programas de producción
- . Modificación de estructuras empresariales
- . Afectación de beneficios
- . Presupuestos
- . Volumen de inversiones
- . Reparto de inversiones.

En este punto trataré cada variable por separado y brevemente (ya que las tablas estadísticas que se acompañan no necesitan grandes explicaciones), para hacer, al final, un pequeño resumen de conjunto sobre la participación de los trabajadores en los distintos aspectos tanto de política laboral como empresarial.

2. Análisis de las variables estudiadas

La hipótesis de partida para realizar el análisis es la de considerar muy baja la participación de los trabajadores, antes de Mayo del 68, en la política de la empresa en Francia, tanto en los aspectos económicos como sociales. Digamos que se pueden realizar excepciones en este sentido, pero la tónica general de comportamiento del empresariado francés se aproxima, más que se aleja, a dicha hipótesis. A estos aspectos me he referido en el estudio de la evolución de las organizaciones empresariales y de las críticas sindicales sobre la situación social en

Francia. Sirvan, como unos datos más, el propio examen que el Primer Ministro Chaban Delmas realizó sobre los problemas sociales en su presentación al Parlamento de su proyecto de la "Nueva Sociedad" (852), o la crítica de la empresa típica en Francia realizada por el Club "Jean Moulin" al estudiar las causas de los Sucesos de Mayo, que ya examinamos (853).

Empleo: Se diferencian dos procesos: un primero, que podríamos denominar como el diseño o definición de la política de empleo, y un segundo, que es la puesta en práctica o realización del reclutamiento y la selección, según esta política anterior.

En ambos casos (ver cuadro 1) la participación de los trabajadores es baja, ya que la mayor masa de respuestas se encuentra en el nivel inferior (no reciben información), aunque en lo que respecta a la definición de política de empleo una parte de las frecuencias relativas de respuesta está en el nivel de "con información" y algún que otro caso aislado en niveles superiores. Según las opiniones sindicales, la participación es mayor que según las opiniones empresariales (854).

Promoción: En la política de promoción de los trabajadores, su participación es algo mayor que en la de empleo. Esta variable se diferencia según sea promoción

(852) Cfr las pp. 345-348.

(853) Cfr Club Jean Moulin, Que faire de la révolution de mai? Six priorités (Paris 1968). Cfr las pp. 320-322.

(854) Hablo de opiniones sindicales u opiniones empresariales y, en otros casos, de fuentes sindicales o empresariales, según me refiera a los resultados provenientes de la encuesta a los sindicalistas o a los directivos de la empresa.

Cuadro 1

VARIABLE: Participación de los trabajadores en los procesos de empleo

UNIDAD: Empresa, sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	E M P L E O			
	Definición política de empleo.		Realización de la selección.	
	Sindicatos	Empresas	Sindicatos	Empresas
Con control de aplicación	-	-	1 2%	-
Sin control de aplicación	-	-	-	-
Con acuerdo formal	1 2%	-	-	1 4%
Sin acuerdo formal	1 2%	-	-	-
Consulta o discusión	3 5%	1 2%	-	-
Con información	10 15%	6 16%	1 2%	6 21%
Sin información	51 77%	31 82%	55 96%	21 75%
Base responden	66 100%	36 100%	57 100%	28 100%

de obreros o promoción de cuadros. En el primer caso, el 61 por 100 de las respuestas de sindicatos y el 76 por 100 de las de empresas se encuentran en el nivel de "sin información", o sea, el más bajo. En el segundo, los porcentajes para el mismo nivel son del 82 por 100 en cuanto a sindicatos y el 75 por 100 para empresas. Se puede apreciar que mientras el nivel de "no participación" se mantiene constante en las respuestas de empresas para los obreros y los cuadros (76 y 75 por 100), en las respuestas sindicales es sustancialmente mayor la participación obrera (61 por 100 sin información) respecto a la de los cuadros (82 por 100 sin información). Los niveles de mayor participación son los inmediatamente superiores (con información y con consulta), dándose alguna frecuencia en niveles más altos por parte de respuestas sindicales. (ver cuadro 2).

Formación: Respecto a la participación del personal en la política de formación en las empresas, hay que diferenciar, en primer término, la formación del personal obrero y la formación de los cuadros. En esta faceta de las relaciones laborales, podíamos considerar que la participación de los trabajadores es de tipo medio (aproximadamente el 50 por 100 se mueve en niveles de información y consulta). No hay que olvidar el impacto de la ley de formación continua y las nuevas disposiciones sobre competencia de los comités de empresa en materia de formación.

Sólo es posible comentar la formación de los obreros a niveles de respuestas sindicales, ya que no se obtuvo información por parte de las empresas. En lo que se po-

Cuadro 2

VARIABLE: Participación de los trabajadores en los procesos de promoción

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	PROMOCION							
	Obreros				Cuadros			
	Sindicatos		Empresas		Sindicatos		Empresas	
Con control de aplicación	2	3%	-	-	-	-	-	-
Sin control de aplicación	-	-	-	-	-	-	-	-
Con acuerdo formal	5	8%	-	-	-	-	-	-
Sin acuerdo formal	3	5%	-	-	1	2%	-	-
Consulta o discusión.	8	13%	2	7%	4	8%	3	9%
Con información	6	10%	5	17%	4	8%	5	16%
Sin información	36	61%	23	76%	43	82%	24	75%
Base responden	60	100%	30	100%	52	100%	32	100%

dría llamar "Elaboración de las políticas de formación", la participación de los obreros es positiva en un 70 por 100, situándose el 12 por 100 en el nivel de "con información" y el 50 por 100 en el de "con consulta o discusión". En lo que atañe a la aplicación de estas políticas de formación, la participación no es tan positiva, ya que el 55 por 100 de las respuestas se encuentran en el nivel de "sin información".

La formación de los cuadros no es tan participativa como la de los obreros. El 61 por 100 de las respuestas sindicales a este respecto se concentra en el nivel último. Por parte de las empresas, esta situación está más repartida, concentrándose el 62 por 100 entre los dos últimos niveles. (ver cuadro 3).

Despido: Representa uno de los aspectos importantes de la problemática laboral. En la encuesta se diferenciaron claramente la participación en los procesos de despido individuales o colectivos. En el primer caso, y según la información de los representantes sindicales, solamente el 43 por 100 se situaban en "sin información", mientras que por parte de las empresas este porcentaje ascendió al 54 por 100. En el nivel de "con información" se situaban el 22 por 100 de las respuestas sindicales y el 20 por 100 de las empresariales. Finalmente, en el nivel de "consulta o discusión" están localizadas el 33 por 100 de las sindicales, el 17 por 100 de las empresariales.

Con relación a los despidos colectivos, se planteó la recogida de datos con objeto de obtener información en los aspectos de Reglamentación de los despidos colectivos, volumen y orden de los mismos. Ahora bien, ante la

VARIABLE: Participación de los trabajadores y Cuadros en la Política de formación

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA	F O R M A C I O N						
	OBREROS						
	NIVELES DE PARTICIPACION	Sindicatos		Empresas		Sindicatos	Empresas
		Elaboración polít. Form.	Aplicac. polít. Formac.	Elaboración polít. Form.	Aplicac. polít. Formac.		
Con control de participación.	-	-	-	-	-	-	-
Sin control de participación.	-	-	-	-	-	-	-
Con acuerdo formal	4	8%	3	8%	-	2	4%
Sin acuerdo formal	-	-	-	-	-	-	3%
Consulta o discusión	25	50%	11	27%	2	10	22%
Con información	6	12%	4	10%	2	6	13%
Sin información	15	30%	22	55%	2	28	61%
Base responden	15	100%	40	100%	6	46	100%

baja participación de respuestas, para cada caso individualizado, el comentario de esta variante de despido se haría sólo a nivel general. Respecto a la participación de los trabajadores en los despidos colectivos, las mayores frecuencias de respuesta, tanto por parte de los sindicatos como de las empresas, están en el estrato "con consulta o discusión", dándose el resto básicamente en el nivel "con información". (Ver cuadro 4).

Obras Sociales: La información sobre esta variable se recogió en dos aspectos: Participación patronal y gestión. En general, se puede observar un nivel más alto de participación de los trabajadores en las Obras Sociales. Las frecuencias de respuesta sin diferenciar si provienen de sindicatos o empresas, se sitúan en los mayores porcentajes, en los niveles de "consulta", "acuerdo formal" y "con control de aplicación". Evidentemente, éste es de los temas en que la participación de los trabajadores es menos problemática e incluso existe determinado tipo de empresas que fomentan esta participación. En el cuadro 5 se puede observar la distribución de frecuencias que, aunque con cantidades reducidas, es totalmente significativa.

Salarios: Al estudiar la variable salarios, se diferenció, dada la distinta problemática de cada entorno, la participación de los trabajadores de la participación de los cuadros en los procesos de fijación, escala, aumentos, etc., de salarios. Esta participación está claramente justificada por los diferentes niveles de presión, que posee cada clase en los procesos antedichos, y por el tratamiento diferenciador que realizan las empresas en este sentido.

VARIABLE: Participación de los trabajadores en los procesos de despido

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	D E S P I D O													
	INDIVIDUAL		COLECTIVO											
	Sindicatos	Empresas	Reglamentación		Volumen		Orden							
			Sindicatos	Empresas	Sindicatos	Empresas	Sindicatos	Empresas						
Con control de aplicación.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sin control de aplicación.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Con acuerdo formal.	1	2%	-	-	-	1	50%	1	7%	-	-	-	-	-
Sin acuerdo formal.	-	-	1	4%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Consulta o discusión	18	33%	11	48%	10	71%	1	71%	1	50%	11	79%	-	-
Con información	12	22%	8	33%	4	29%	-	2	14%	-	-	-	-	-
Sin información	24	43%	4	17%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Base responden	55	100%	24	100%	5	100%	2	100%	14	100%	0	100%	14	100%

Cuadro 5

VARIABLE: Participación de los trabajadores en las Obras Sociales

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	OBRAS SOCIALES							
	Participación Patronal				Gestión			
	Sindicatos		Empresas		Sindicatos		Empresas	
Con control de aplicación	3	9%	1	7%	10	46%	-	-
Sin control de aplicación	-	-	-	-	-	-	-	-
Con acuerdo formal	7	19%	1	7%	2	9%	-	-
Sin acuerdo formal	4	11%	-	-	2	9%	-	-
Consulta o discusión	11	31%	10	72%	4	18%	2	67%
Con información	7	19%	1	7%	4	18%	1	33%
Sin información	4	11%	1	7%	-	-	-	-
Base responden	36	100%	14	100%	22	100%	3	100%

En primer lugar, trataré exclusivamente de los salarios obreros, apoyándome en la información obtenida y que se refleja en el cuadro 6. Los distintos aspectos que se analizaron en la encuesta fueron:

- . Sistema de salarios
- . Escala de salarios
- . Aumentos generales respecto a volumen
- . Aumentos generales respecto a distribución
- . Aumentos individuales,

y todos ellos filtrados según las respuestas procedieran de entidades sindicales o de empresarios. En el último caso (empresarios), solamente se pudo obtener la información con relación al sistema de salarios, ya que de los restantes aspectos no la facilitaron. Las respuestas sindicales, por el contrario, permiten analizar la información en todas sus variantes.

Respecto a la participación de los trabajadores en la determinación del sistema de salarios, único caso en que podemos contrastar respuestas sindicales y empresariales, se puede considerar en un nivel medio-medio, según los primeros, y medio-bajo, con relación a la información de las empresas. Las respuestas sindicales concentran el 49 por 100 de las frecuencias en "sin información" contra el 36 por 100 de empresas. Ahora bien, si sumamos los dos niveles más bajos, los sindicatos tienen encuadradas el 54 por 100 de sus respuestas contra el 63 por 100 por parte de las empresas. El apartado de "con acuerdo formal" ostenta el 31 por 100 de respuestas sindicales y el 27 por 100 de empresariales.

VARIABLE: Participación de los trabajadores en la determinación de los salarios

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuestas C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA	S A L A R I O S O B R E R O S									
	SINDICATOS					EMPRESAS				
	Sistema de salarios	Escala de salarios	Aumentos generales Volumen	Aumentos generales Distribuc.	Aumentos individ.	Sistema de salarios	Escala de salarios	Aumentos generales Volumen	Aumentos generales Distribuc.	Aumentos individ.
Con control de aplicación	2	5%	1	2%	-	2	7%	-	-	-
Sin control de aplicación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Con acuerdo formal	12	31%	3	6%	1	2%	8	27%	2	100%
Sin acuerdo formal	-	-	4	8%	13	25%	4	9%	2	5%
Consulta o discusión	4	10%	7	15%	15	29%	15	32%	2	5%
Con información	2	5%	14	29%	9	18%	8	27%	1	5%
Sin información	19	49%	9	19%	10	20%	11	36%	-	2
Base responden	39	100%	48	100%	51	100%	47	100%	30	100%
									2	100%
									1	100%
									2	100%

La participación en la determinación de la escala de salarios es de tipo medio alto, con un 29 por 100 en el estrato "acuerdo formal", un 15 por 100 en "consulta o discusión" y también el 29 por 100 en "con información". El apartado de no participación, es decir, el de "sin información", sólo recoge el 19 por 100.

Con relación a los aumentos generales, distinguiremos lo que atañe a volumen y lo que atañe a distribución. En el primer caso, la participación es elevada, concentrando un 62 por 100 en los niveles superiores al "con información", con el mayor peso en los de "con consulta o discusión" y "sin acuerdo formal". Por el contrario, en lo que afecta a la distribución de los aumentos generales, la concentración en los niveles superiores a "con información", es del 43 por 100, dando un 11 por 100 en el nivel citado y un 46 por 100 en "sin información".

La participación de los obreros en la determinación de los aumentos individuales, es prácticamente nula, concentrándose el 80 por 100 de las respuestas en el nivel "sin información".

A niveles generales, podemos considerar una participación de tipo medio de los obreros en la determinación y fijación de salarios y aumentos, a excepción hecha de los aumentos individuales.

En los salarios de los cuadros (ver cuadro 7) solamente se estudió la participación de éstos en la fijación de los niveles de salario y en los aumentos individuales. En ambos casos, según las respuestas sindica-

Cuadro 7

VARIABLE: Participación de los Cuadros en la determinación de los salarios

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	SALARIOS DE LOS CUADROS							
	Sindicatos				Empresas			
	Niveles de salarios		Aumentos individ.		Niveles de salarios		Aumentos individ.	
Con control de aplicación	-		-		-		-	
Sin control de aplicación	-		-		-		-	
Con acuerdo formal	-		-		4	13%	-	
Sin acuerdo formal	2	4%	-		-		-	
Consulta o discusión	5	9%	2	4%	7	22%	-	
Con información	2	4%	1	2%	5	15%	1	100%
Sin información	47	83%	43	94%	16	50%	-	
Base responden	56	100%	46	100%	32	100%	1	100%

les, la participación es prácticamente nula. Respecto a la fijación de niveles, se da una concentración del 83 por 100 en el último estrato, cosa que se agrava aún más con relación a los aumentos individuales, en los que la falta de participación supone el 94 por 100.

Una diferencia tan notable, entre los grados de participación del personal obrero y de los cuadros en los aspectos salariales, se puede atribuir, de una parte, a los diferentes niveles de presión y, de otra, a la distinta accesibilidad a la Dirección como elemento decisor en este aspecto. Recordemos aquí las contradicciones a las que se ven sometidos los cuadros, en cuanto que su alejamiento creciente de los centros decisorios les lleva a reforzar su posición "de presión" y sus relaciones con el movimiento obrero para lograr sus reivindicaciones (855).

Condiciones de trabajo: La variable denominada "condiciones de trabajo" se subdividió en una serie de conceptos para obtener un análisis más completo. Estos son:

- Duración jornada
- Horario
- Disciplina
- Primas
- Ritmo de cadencias
- Higiene y seguridad.

A su vez, las respuestas se diferenciaron por su procedencia, como en anteriores análisis. A nivel glo-

(855) Sobre estos aspectos, puede verse nuevamente el capítulo 4º de la Primera Parte, pp. 139-188.

bal, podemos considerar una participación de tipo medio de los trabajadores en las condiciones laborales, que se refleja a continuación en los aspectos concretos anteriormente expuestos. (Ver cuadro 8).

Respecto a la duración de la jornada, el 40 por 100 de las respuestas sindicales se sitúa en el nivel de "con acuerdo formal", y el 33 por 100 en "con consulta o discusión", lo que nos da un nivel de participación medio-alta.

Igualmente sucede con el tema del horario laboral, donde los porcentajes son del 30 por 100 para el "acuerdo formal" y el 41 por 100 para la "consulta o discusión".

El aspecto disciplinario, siempre desde el punto de vista sindical, recoge una menor participación de los trabajadores, con un 31 por 100 para el nivel "consulta" y un 29 por 100 para "con información".

La política de primas se puede considerar que es participativa entre trabajadores y dirección en un nivel medio-medio, con sólo un 32 por 100 en el apartado "sin información", un 57 por 100 entre los tres niveles inmediatamente superiores y el resto en niveles más altos.

En el ritmo de cadencias, se pueden comparar las respuestas sindicales y las empresariales. Las primeras indican una menor participación de los trabajadores, con un 56 por 100 en el nivel "sin información", mientras que los empresarios sólo sitúan en ese nivel el 39 por 100 de sus respuestas. En conjunto, el grado de participación de los trabajadores en este aspecto podría considerarse como medio-bajo.

VARIABLE: Participación de los trabajadores en las condiciones de trabajo

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVEL DE PARTICIPACION	CONDICIONES DE TRABAJO							
	Duración	Horario	Disciplina	Primas	Ritmo de cadencia	Higiene y Seguridad		
Con control de aplicación	-	-	-	1	3%	3	12%	
Sin control de aplicación	-	-	-	-	-	-	-	
Con acuerdo formal	13	40%	3	3	8%	1	3%	12%
Sin acuerdo formal	3	9%	2	4	11%	3	8%	12%
Consulta o discusión	11	33%	14	11	30%	4	11%	48%
Con información	4	12%	13	6	16%	7	19%	16%
Sin información	2	6%	15	12	32%	20	56%	-
Base responden	33	100%	45	37	100%	36	100%	25

Cuadro 8 (Cont.)

NIVEL DE PARTICIPACION	CONDICIONES DE TRABAJO										
	Duración	Horario	Disciplina	Primas	Ritmo de cadencias	Higiene y Seguridad					
Con control de aplicación	-	-	-	-	2	7%	2	7%	2	7%	
Sin control de aplicación	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Con acuerdo formal	1	11%	-	-	1	4%	2	7%	2	7%	
Sin acuerdo formal	-	-	-	-	1	4%	2	7%	2	7%	
Consulta o discusión	3	17%	2	22%	1	13%	4	14%	10	36%	
Con información	3	22%	2	22%	2	25%	9	32%	5	18%	
Sin información	11	56%	5	56%	2	62%	11	39%	5	18%	
Base responden	18	100%	9	100%	8	100%	28	100%	28	100%	

Los aspectos de higiene y seguridad ostentan una mayor participación de los trabajadores que en el caso anterior, siendo esta apreciación igualmente más alta por parte de los sindicatos que de las empresas. En las respuestas sindicales, el apartado "sin información" no presenta ningún caso, concentrándose el 48 por 100 de éstos en el nivel "con consulta o discusión". Las respuestas empresariales dan el 18 por 100 al apartado de "sin información" y el 36 por 100 al de "con consulta o discusión".

Distribución y afectación de los puestos de trabajo: En ambos aspectos, y en los dos estamentos entrevistados, la participación denotada es baja. Los representantes sindicales sitúan el 65 y 66 por 100 de sus respuestas en el nivel "sin información" para la distribución y la afectación respectivamente. Los empresariales hacen lo mismo con el 55 y 56 por 100 de sus respuestas. El apartado siguiente, "con información" recoge la mayor masa de frecuencias después de estas. (Ver cuadro 9).

Programas de Producción y modificación de estructuras: En cuanto a los programas de producción podemos considerar la existencia de una participación de tipo medio bajo, tanto por el lado sindical como empresarial. En cuanto a la modificación de estructuras de la empresa, la situación es muy similar, pues, aunque hay un menor porcentaje de respuestas en los niveles de "sin información", la masa de frecuencias se concentra en los niveles inmediatos. (Ver cuadro 10).

Las restantes variables analizadas, que representan en general el aspecto financiero, se pueden tratar conjuntamente, dada la homogeneidad de respuestas. Estas son:

. Afectación de beneficios

Cuadro 9

VARIABLE: Participación de los trabajadores en la distribución y afectación de los puestos de trabajo.

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	PUESTOS DE TRABAJO							
	Distribución				Afectación			
	Sindicatos		Empresas		Sindicatos		Empresas	
Con control de aplicación	-		-		-		-	
Sin control de aplicación	-		-		-		-	
Con acuerdo formal	1	2%	-		-		-	
Sin acuerdo formal	-		1	3%	1	2%	-	
Consulta o discusión	8	14%	3	10%	14	26%	2	8%
Con información	10	19%	10	32%	3	6%	9	36%
Sin información	36	65%	17	55%	35	66%	14	56%
Base responden	55	100%	31	100%	53	100%	25	100%

Cuadro 10

VARIABLE: Participación de los trabajadores en los programas de producción y en la modificación de la estructura de la empresa.

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	PROGRAMA DE PRODUCCION		MODIFICACION DE ESTRUCTURAS	
	Sindicatos	Empresas	Sindicatos	Empresas
Con control de aplicación	-	-	-	-
Sin control de aplicación	-	-	-	-
Con acuerdo formal	-	-	-	-
Sin acuerdo formal	-	-	-	-
Consulta o discusión	4 6%	9 32%	4 7%	9 29%
Con información	27 47%	5 18%	35 64%	7 23%
Sin información	27 47%	14 50%	16 29%	15 48%
Base responden	58 100%	28 100%	55 100%	31 100%

- . Presupuesto
- . Volumen de inversiones
- . Reparto de inversiones.

El nivel de participación de los trabajadores, tanto por la fuente sindical como empresarial, es bajo y medio, respectivamente, en lo que afecta a política financiera. Las frecuencias de respuesta se concentran en los dos niveles inferiores básicamente, con algunas participaciones en el de "consulta", procedentes de las "respuestas empresariales"(Ver cuadros 11 y 12).

Con el fin de resumir en pocas palabras toda la información anteriormente expuesta, he diseñado una tabla en la que se identifica la escala de participación utilizada con una nueva de valores medios. La correspondencia entre ambas es la siguiente:

PARTICIPACION SEGUN
ESCALA ENCUESTA.

Sin información
Con información
Consulta / Discusión
Sin/con acuerdo formal
Sin/ con control aplicación

PARTICIPACION SEGUN
ESCALA NUEVA.

Muy baja
Baja
Media
Media alta
Alta

Cuadro 11

VARIABLE: Participación de los trabajadores en la afectación de beneficios y presupuestos.

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	AFECTACION DE BENEFICIOS				PRESUPUESTO			
	Sindicatos		Empresas		Sindicatos		Empresas	
Con control de aplicación	-		-		-		-	
Sin control de aplicación	-		-		-		-	
Con acuerdo formal	-		-		-		-	
Sin acuerdo formal	-		-		-		-	
Consulta o discusión	1	2%	10	29%	1	2%	11	33%
Con información	26	55%	8	23%	18	44%	6	18%
Sin información	20	43%	17	48%	22	54%	16	49%
Base responden	47	100%	35	100%	41	100%	33	100%

Cuadro 12

VARIABLE: Participación de los trabajadores en el volumen de Inversiones y en su reparto.

UNIDAD: Empresas, Sindicatos y porcentajes

FUENTE: Elaboración propia a partir de encuesta C.R.E.S.S.T.

VARIABLE ESTUDIADA NIVELES DE PARTICIPACION	VOLUMEN DE INVERSIONES		REPARTO DE INVERSIONES	
	Sindicatos	Empresas	Sindicatos	Empresas
Con control de aplicación	-	-	-	-
Sin control de aplicación	-	-	-	-
Con acuerdo formal	-	-	-	-
Sin acuerdo formal	-	-	-	-
Consulta o discusión	-	10 36%	-	9 32%
Con información	35 66%	7 25%	33 66%	6 21%
Sin información	18 34%	11 39%	17 34%	13 47%
Base responden	53 100%	28 100%	50 100%	28 100%

Haciendo corresponder con la nueva escala la participación en cada variable estudiada, según la distribución de frecuencias relativas de las tablas anteriores y filtrado todo ello por la procedencia de las respuestas, obtendremos la nueva tabla a la que se aludía en principio y que resume toda la información obtenida.

Tipo de respuestas Participación en	SINDICATOS	EMPRESAS
Política de empleo ..	Muy baja	Muy baja
Promoción	Baja	Muy baja
Formación	Media	Media
Despido	Media	Media
Obras sociales	Media alta	Media
Salarios obreros	Media	Sin informac.
Salarios cuadros	Muy baja	Sin informac.
Condiciones trabajo .	Media	Baja
Distribución puesto		
trabajo	Baja	Baja
Afectación puesto		
trabajo	Baja	Baja
Programas Producción.	Baja	Media
Modificación de es-		
tructuras	Baja	Baja
Aspecto financieros .	Baja	Media

3. Comentario sobre los resultados

Los resultados de la tabla anterior son por sí mismos suficientemente expresivos, en cuanto a la debil tasa de participación real del personal en los aspectos sociales estudiados en el cuestionario. Si se exceptúan las obras sociales, sobre la que está regulada, según vimos, la participación de los comités de empresa y la Higiene y Seguridad dentro de las condiciones de trabajo, el resto, en cuestiones tan importantes como la formación y la promoción o la política salarial, muestra a través de los resultados observados que, después de los Sucesos, las concesiones reales de las empresas o las conquistas de los sindicatos han sido muy escasas en los aspectos que, de cerca o de lejos, hacen referencia a la cuestión del poder en la empresa. Esta situación sugiere algunos comentarios que resumimos a continuación:

Primero. ¿Cómo es posible compaginar las declaraciones oficiales de las organizaciones de empresarios y su pretendida evolución -pensemos en el CNPF y sus periódicos congresos y en el CJD- con la supervivencia del predominio empresarial que acabamos de contemplar? Es de señalar, además, que los avances obtenidos se deben, en la medida en que son perceptibles en los resultados de la encuesta, al acatamiento de la legislación social, en su aplicación más estricta y necesaria.

Ante esta pregunta, Pierre Castagnou, Secretario del CJD señalaba: "... Es una minoría de empresarios

la que hace experiencias. Hay una gran masa de empresas que están todavía en el siglo XIX, con métodos arcaicos de gestión y con ideas sociales muy conservadoras. No es de extrañar que haya una gran divergencia entre las declaraciones oficiales y los resultados de la encuesta sobre las relaciones profesionales" (856).

Encontramos en estas palabras una primera explicación: el empresario concreto no ha seguido la evolución de las organizaciones patronales y sus grandes declaraciones de principios, escudándose quizás en los grandes Acuerdos Interprofesionales -más abajo trataremos de este punto- para mantenerse en una postura inmovilista en el círculo de su propia empresa.

Algunos empresarios, sin embargo, apuntan otra interpretación que traslada, al menos en parte, la responsabilidad de la situación social a la actitud de las organizaciones sindicales y a la proliferación legislativa en materia social:

"Existe efectivamente un desfase entre los grandes principios que declara el CNPF y la realidad social en las empresas. A mí me parece que hay varias explicaciones de esta situación. El jefe de empresa francés es quizás uno de los mas cargados de instituciones sociales diver-

(856) Notas de mi entrevista personal con Pierre Castagnou.

sas (comités de empresa, delegados de personal, delegados sindicales). Si a esto se une la situación sindical (pluralismo y sindicalismo ideológico), se entiende que el jefe de empresa francés haya luchado por conservar una cierta libertad de acción. En efecto, existen pocos campos en los que, obligatoriamente, tenga que obtener el acuerdo formal del personal por medio del comité de empresa. Y el empresario se acoge a ello para mantener su independencia. En Alemania, con la última legislación de 1972, se dan al comité de empresa muchas atribuciones; hay muchos campos en los que es preciso contar con su acuerdo, pero ello no es tan difícil con un solo sindicato en la empresa o con ningún sindicato (857). No es pensable en Francia un sindicato único, pero hay que reconocer que la división sindical juega de forma importante en el momento del acuerdo. Cada sindicato tiene en cuenta, aparte del problema de fondo, la forma en que van a reaccionar los demás y la influencia que su decisión puede tener sobre su propio prestigio. Por ejemplo, los delegados de personal hasta 1945 eran elegidos a nivel de taller, lo cual significaba que eran los problemas reales del trabajo en el taller los que prevalecían en sus reivindicaciones. Ahora son elegidos por el conjunto del personal con lo que los aspectos sindicales predominan en

(857) Es de señalar que, con mucha frecuencia, los patronos franceses se sienten nostálgicos de un sindicalismo a lo alemán, a lo inglés o a lo sueco. No tanto parece, por la situación del pluralismo que, en el fondo, les puede favorecer, como por la posibilidad de tener un interlocutor social, que no ponga en tela de juicio todo el sistema ante cualquier discusión.

su gestión" (858).

Otro problema apuntado, también desde el ángulo empresarial, hace referencia al poco interés de los propios sindicatos obreros, para ocuparse de los problemas planteados a nivel de la empresa, en materias no salariales: "Realmente en la situación actual, el sindicato, como tal, tiene poco que hacer legalmente en la empresa. Existe el comité de empresa, los delegados de personal, etc., pero los que ocupan estos cargos, aun habiendo sido elegidos por ser presentados por los sindicatos, están allí como representantes del personal y no como sindicalistas. Los sindicatos en Francia, preocupados fundamentalmente de los problemas ideológicos no tienen interés ni en muchos casos están preparados para ocuparse de estos problemas: hablo de selección o de formación, por ejemplo" (859).

"Por último en lo que concierne a la consulta, a la asociación o al trabajo en común, existe una tendencia cierta de la mayoría de las partes para que la consulta sea mayor; pero al descender en la escala jerárquica, cambia la situación al pasar del plano individual al plano colectivo: los comités de empresa, delegados de personal, sindicatos y otros organismos continúan en sus posiciones tradicionales, que son las de reclamar la aplicación de la ley, pero se nota en ellos una reticencia

(858) Notas de mi entrevista personal con M. Neidinger, Director Social del CNPF.

(859) Notas de mi entrevista personal con M. Bertrand Ardilouze (CFPC).

cierta a comprometerse en una 'asociación' que implique obligaciones recíprocas" (860).

Segundo. El insignificante avance social que se puede percibir en el ámbito de la empresa, después de los Sucesos, parece se puede relacionar con el significado y la trascendencia que sindicatos y empresarios conceden a los Grandes Acuerdos Interprofesionales. Para algunos, la firma de tales Acuerdos al más alto nivel, da a los empresarios oportunidad de pasar sus responsabilidades al CNPF; y a los sindicatos, la posibilidad de adquirir un prestigio del que cada vez se sienten más necesitados, sin enfrentarse con los problemas reales de la empresa: "Es posible que algunos sindicatos piensen que el tratar directamente con el CNPF aumente su importancia política. Efectivamente, parece cierto que la CGT después de 1968 busca jugar el papel de un gran interlocutor válido (con aspiraciones de único interlocutor válido) ante los patronos y ante el Gobierno. Se trata, como siempre ocurre con la CGT, de razones políticas. No se puede dudar que su postura negociadora y el querer aparecer, últimamente como un sindicato razonable, estaba muy relacionado con la necesidad de tranquilizar a los electores del Partido Socialista, unido con el Partido Comunista en el "Programa Común del Gobierno". Sin embargo, también es verdad que, a nivel de empresa, la CGT al estar mucho más representada, e incluso apareciendo como único sindicato en

(860) H. BOUTRY, Après Mai 1968 vu à travers 23 entreprises, in: Personnel 133 (Mai 1970) 39.

muchas empresas, podría negociar con carácter exclusivo, mientras que a nivel nacional siempre tiene que contar con las otras confederaciones sindicales" (861).

"Al no poder responder ni sindicatos ni empresarios al escalón local-empresa-, a los problemas reales, se deja la solución en manos de Acuerdos Nacionales entre el CNPF y los sindicatos. Esto representa una forma de evasión para los patronos y, en cierta medida, también para los sindicatos, que, incapaces de entender los problemas de la base, ven reforzada su autoridad por su participación en los Acuerdos Nacionales" (862).

"El empresariado francés se caracterizaba por un sistema productivo que, de siempre, ha estado muy aislado y protegido. Sólo ante los Acuerdos Comunes, se ha visto en la necesidad de ponerse al día. Pero la mayoría de los patronos siguen siendo conservadores y tan sólo algunos empresarios eran, en parte, progresistas" (863).

Tercero. De todo lo anterior, se podría concluir que, salvo en los aspectos ya estudiados y que fueron consecuencia mediata o inmediata de los "Acuerdos de

(861) Notas de mi entrevista personal con M. Neidenger, Director Social del CNPF.

(862) Notas de mi entrevista personal con M. Berthod (TEA-Cegos).

(863) Notas de mi entrevista personal con Roger Faist, Secretario General de la Unión de Cuadros CFDT.

Grenelle", Ley de formación continua, sección sindical de empresa, etc., la situación social en las empresas, en sus aspectos cuantificables, no ha variado de forma significativa, como tampoco ha variado el clima social general del país. En este sentido, el informe del Comité presidido por P. Sudreau sobre la reforma de la empresa (864), emitido en 1975, dentro de los planes de reforma social de Giscard d'Estaing, aporta algunos datos significativos, en cuanto señala, entre las dificultades que siguen obstaculizando el diálogo social en Francia, "la debilidad y el pluralismo de los sindicatos junto con la espontaneidad de la base" (865) y, en relación con los empresarios, el hecho de que siga siendo la regla habitual "que el jefe de empresa conduzca unilateralmente su política social" (866). Como resultado de tal situación, "las características nuevas de los conflictos de trabajo producidos desde 1968 acusan, más que atenúan, la distancia ideológica entre los interlocutores sociales. Sin duda, el número total de jornadas perdidas por causa de las huelgas en los últimos cinco años no difiere sensiblemente de la media observada de 1960 a 1967" (867).

Cuarto. Considero, sin embargo, que sería erróneo cerrar el período que venimos estudiando en relación con los influjos de los Sucesos, con un saldo definitivo, negativo en esencia, en cuanto a su fecundidad social, basado en los datos aportados sobre la realidad "cuantificable" de la situación social en las empresas. Lo social es un proceso dinámico en el que importa sólo lo que ya es como lo que, sin ser todavía, está condicionando lo por venir. A estos aspectos del problema me referiré en los dos apartados siguientes.

(864) Cfr La Réforme de l'Entreprise. Rapport du Comité présidé par Pierre Sudreau (Paris 1975).

(865) IBIDEM, 32.

(866) IBIDEM, 32.

(867) IBIDEM, 34.

D) LAS MODIFICACIONES EN LAS ACTITUDES

Es conocida en psicología -y especialmente en el campo de la psicología industrial- la triple condición que determina los resultados de la conducta humana en el trabajo: poder, saber y querer. El poder se relaciona con el problema de la aptitud; el saber con el de la formación o los conocimientos, y el querer con la actitud.

Aptitudes, conocimientos y actitudes determinan, actuando interrelacionadamente, la conducta individual en el trabajo y en cualquier otro campo de la actividad humana. De ellos, el problema de las actitudes, al relacionarse con el fenómeno de las motivaciones, se encuentra en conexión directa con toda la problemática comprendida en el campo de la política social. Así, toda la teoría de Herzberg alrededor de los factores higienizadores y factores motivadores (868) nos conduce desde los

(868) Cfr la obra conjunta de F. HERZBERG - B. MAUSNER - B. SHYNDERMAN, The motivation to work (New York 1962). Son factores higienizadores aquellos que determinan la no insatisfacción del hombre en el trabajo, y atienden a lo que Herzberg denomina necesidades biológicas del hombre. Entre estos factores se encuentran las condiciones de trabajo, el tipo de mando y fundamentalmente el salario. Los factores motivadores determinan la satisfacción del hombre en el trabajo, atienden a sus necesidades de expresión y hay que buscarlos en el propio trabajo: realización personal en el trabajo, participación, responsabilización.

Sobre este tema ver La motivación en el trabajo tesis doctoral presentada por José Alonso Forteza en la Universidad Complutense de Madrid en Mayo de 1972. Sin publicar.

aspectos individuales de la motivación a sus aspectos sociales, por cuanto los factores generales que determinan las motivaciones individuales hacen referencia a los problemas relacionados con el mundo del trabajo -problemas sociolaborales- y a las medidas concretas que son objeto de la Política social.

Nos encontramos, pues, con que el problema de las actitudes individuales aparece relacionado en una doble vertiente con los problemas sociales; por un lado, dichas actitudes están condicionadas no sólo por la situación personal del individuo en el contexto social o en la empresa, sino también por la situación específica de su grupo -problemas categoriales- y, en general, por la evolución social del país; por otra parte, las actitudes individuales influyen a su vez, más o menos decisivamente, según los cauces establecidos o la permeabilidad social existentes, sobre la propia evolución social y las normas de todo tipo que la regulan.

Me refiero a este último sentido, de influencia de las actitudes individuales sobre la evolución social, cuando hablo en este apartado del problema del cambio de las actitudes en relación con los Sucesos de Mayo del 68 en Francia, es decir, a aquellos cambios de los

comportamientos producidos en su "dimensión interior" (869), todavía no operativos al nivel de cambio de las estructuras sociales pero con posibilidad de serlo en el futuro. Contemplábamos hace un momento lo social como un proceso dinámico en el que lo por venir estaba predeterminado por lo que, sin ser todavía, se encontraba en potencia en el plano interno del comportamiento del hombre; de ahí la importancia de la prospectiva en el campo social, cargada de los riesgos inherentes a toda prospectiva, pero fundamental para hacer de la Política Social un instrumento útil al servicio del hombre y de la sociedad.

Ya se entiende que la determinación de las modificaciones en las actitudes -teniendo en cuenta su componente interior y concienencial, más potencial que actual- no es tarea fácil en el terreno individual y, menos aún, en el campo sociológico. ¿Cuáles han sido los cambios producidos en las actitudes sociales a causa de los Sucesos? Incluso, si llegamos a poder señalar,

(869) Distingue José Luis Pinillos en toda actividad comportamental, entendiéndolo por comportamiento humano "todo aquello que hacemos para mantener y desarrollar nuestra vida 'dos dimensiones o aspectos': la dimensión pública exterior, observable de su actividad, esto es, todo lo que de ella puede en principio ser observado por otros; y la dimensión íntima privada, intensa, accesible sólo a la personal que piensa, siente, proyecta o tiene la experiencia de su propia vida": J.L. PINILLOS, La mente humana (Madrid 1969) 64.

como intentaré, la existencia de algún tipo de modificación en los comportamientos, siempre nos quedaría la duda de hasta qué punto se puede relacionar dicho cambio con los Sucesos de Mayo o con otras causas más generales o más particulares, anteriores o posteriores a los Sucesos. Adelanto, con todo, la hipótesis de que fue precisamente en este terreno -vago e impreciso- de las actitudes en el que se produjeron los efectos más profundos y que, en un proceso de onda larga, pueden ser los más importantes de los Sucesos (870).

1. Los cambios en la sensibilidad

Se pudo observar, después de los Sucesos, una mayor sensibilidad de empresarios, Cuadros y dirigentes hacia los problemas sociales. La necesidad de contar con las iniciativas y las opciones de la base se traducían en un nuevo enfoque del estilo de las relaciones profesionales en la empresa y, en general, de las relaciones sociales. En este punto, sobre el que se insiste, como veremos, en algunos testimonios, coincide Michel Crozier, al concluir su análisis sobre los Sucesos: "Altos funcionarios y grandes patronos comenzaron a sentir el ridículo que suponía presumir de la autoridad pretenciosa y desordenada que desplegaban y que no servía, generalmente, más que para apagar las iniciativas serias que partían siempre de la base. Los mandarines de todo tipo actúan ahora con más pudor. La sociedad francesa comienza a

(870) Para desarrollar esta hipótesis, me he basado fundamentalmente, pero no de forma exclusiva, en el análisis cualitativo en profundidad al que me refería en la p. 581.

liberarse" (871).

El Director social del CNPF, mostrándose de acuerdo con mi hipótesis del desfase entre la evolución del CNPF y la actitud individual empresarial, señalaba: "El desfase existente entre la evolución -en cuestión de principios- del CNPF y la situación de las empresas tiende a disminuir: las conclusiones del Congreso de Marsella han mostrado una perceptible sensibilización de los empresarios, en el sentido de que ahora consideran que, junto a los problemas económicos, hay que tener en cuenta los problemas sociales, especialmente el problema de las condiciones de trabajo. No cabe duda de que en el plano de la sensibilización algo se ha progresado" (872).

En el mismo sentido se expresaban B. Givry y P. Jaffry, directivos de EDF: "Todo se hacía ya antes de mayo. Lo que ha ocurrido con los acontecimientos es que, al existir mayor sensibilidad ante los problemas sociales, la presión sindical puede ser mayor. No cabe duda de que los acontecimientos de mayo han marcado a la sociedad francesa. En EDF, antes de mayo, se había podido ya sentir las

(871) M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970) 178.

(872) Notas de mi entrevista personal con M. Neidinger, Director social del CNPF.

necesidades de un cambio que, de hecho, se estaba ya preparando" (873).

Desde el campo sindical recogemos la opinión de Roger Faist: "Los Sucesos de Mayo constituyen una manifestación del fracaso del antiguo patronato. Los empresarios más avanzados, como F. Ceyrac, son los que tienen que coger las riendas y, apoyándose en Mayo, realizar innovaciones que creo son realmente importantes. Los empresarios no pueden contemplar ya los problemas de la empresa como antes de los Sucesos" (874).

Por último, sobre este punto, apporto dos datos del informe ya citado "Aprés Mai 1968 á travers 23 entreprises" así como el diagnóstico, en la misma línea, de un trabajo realizado por el Club "Société Ouverte": "Así, en lo que concierne a las estructuras y los métodos, se puede pensar que, directores y cuadros superiores parecen querer manifestar una tendencia más neta a descentralizar y a delegar... En cuanto a la consideración debida a la persona humana, aun cuando no todas las respuestas exteriorizan este propósito, se puede deducir con claridad que se está desplegando un gran esfuerzo para que esta sea reconocida y que ya se empieza a manifestar esta actitud en los comportamientos" (875).

(873) Notas de mi entrevista personal con M. Gisvry y M. Joffry, directivos de EDF.

(874) Notas de mi entrevista personal con Roger Faist.

(875) H. BOUTRY, Aprés Mai 1968 vu à travers 23 entreprises, in: Personnel 133 (Mai 1970) 38.

"La toma de la palabra, que se hizo posible en Mayo del 68, ha desencadenado por su parte numerosas tomas de conciencia, que han modificado de forma positiva el clima social francés, instaurando relaciones más directas y más francas entre personas y entre grupos. Hoy se puede comprobar un poco por todas partes -en las empresas, en la administración, en las escuelas y las universidades, en los hospitales- una atmósfera nueva que, sin ser totalmente eficaz, favorece las tentativas de diálogo y entraña un mayor respeto para las personas. Lo que hubiera podido acabar en catástrofe nacional, se ha revelado como un importante catalizador para acelerar la búsqueda de más justicia en un país, en el que las desigualdades sociales siguen siendo asombrosas y en el que la mejora de la calidad de vida para muchos queda todavía lejos" (876).

En este campo de la "sensibilidad", que representa la primera instancia perceptible de la personalidad en relación con los cambios que se puedan producir en las actitudes, se han operado, a mi juicio, los primeros influjos de los Sucesos que pueden ser germen de cambios de mayor entidad en los comportamientos.

(876) Club Société Ouverte, Le réel ou l'imaginaire. 1973
Année décisive (Paris 1973) 7.

2. La tendencia a la problematización

El testimonio de Roger Faist, que ahora recojo, desarrolla el significado de la expresión "tendencia a la problematización": Hay algo importante que sí que ha cambiado después de los Sucesos. Interrogaciones que antes aparecían como poco legítimas, hoy aparecen como normales; quizás uno de los resultados de mayo haya sido precisamente normalizar situaciones latentes. Por ejemplo, hoy se considera normal rechazar el cuadro jerárquico de la empresa. Por el hecho de que haya existido siempre, no se admite que siempre haya de seguir existiendo. Hoy la "contestación" de la jerarquía se siente y se expresa, aunque no siempre se encuentra la forma, el discurso, la expresión adecuada. Esta situación es especialmente cierta en el caso de los Cuadros. Estos han recibido una formación exclusivamente científica y técnica, que no les preparaba para entender el sentido de lo que pasa. El problema clave para la CFDT hoy es ayudar, a los que tienen una responsabilidad o un poder, a entender el conflicto (aceptar el conflicto quiere decir aceptar al otro) y entender lo problemático de todas las situaciones aceptadas, tradicionalmente, como datos en relación con la sociedad y con la empresa" (877).

(877) Notas de mi entrevista personal con Roger Faist.

Me parece difícilmente cuestionable que los Sucesos de Mayo del 68 han supuesto la sacudida de un buen número de certezas y de valores inamovibles, que, si bien no estaban ya sólidamente asentados, lograban todavía mantenerse en pie. Roger Faist se refiere a la "contestación de la jerarquía", que alcanza también a la actitud de los cuadros hacia la Dirección de las empresas, con las contradicciones que todavía se pueden percibir en su postura (878) Jacques Boutet, secretario de la Federación "Gaz Electricité" del Sindicato CFDT, señalaba, "la nueva mentalidad más autónoma y separada del aparato sindical y la existencia de un sentimiento democrático muy exigente" (879).

Uno de los aspectos más importantes de este fenómeno de problematización es su carácter irreversible. Así como los cambios de sensibilidad, a los que me refería más arriba, presentan un signo incierto en relación con los resultados a los que podrán conducir (880) el solo hecho de

(878) Cfr el capítulo 4º de la Primera Parte, pp. 139-188.

(879) Notas de mi entrevista personal con Jacques Boutet.

(880) En relación con los cambios en la sensibilidad, señalaba M. CROZIER, La Sociétés bloquée (Paris 1970) 178: "Sin embargo, el porvenir es siempre incierto. La partida no se ha ganado, pero creemos que hay una oportunidad real de apertura".

la aparición del fenómeno de la problematización es ya un resultado difícil de discutir (881).

Quiero significar, con esta afirmación de irreversibilidad, que los cambios producidos o, más exactamente, manifestados y reafirmados con ocasión de los Sucesos, en relación con la problematización de cierto tipo de situaciones en el ámbito de la empresa, habrá de ser considerada como un dato del que partir para la definición de los planteamientos sociales del futuro; tanto más cuanto que, como ahora explicaré, la problematización alcanza también, hasta el punto de la ruptura, al mundo de los valores. Transcribo, sobre este particular, el testimonio de M. Berthod:

(881) J. HUMBLE, La responsabilidad social en la empresa (Madrid 1975) 11, cita la opinión que la "responsabilidad social de la empresa" le merecía al economista americano M. FRIEDMAN, Capitalism and Freedom (Chicago 1962) 133: Se trata de "una doctrina fundamentalmente subversiva... Pocas tendencias podrían minar de una forma tan completa los mismos fundamentos de nuestra sociedad libre como el hecho de que los responsables de empresa acepten una responsabilidad social, en vez de intentar obtener los mayores beneficios posibles para sus accionistas".

No creo que fuera mucho más tarde de 1962, fecha de la publicación de la obra de Friedman, cuando comenzó, incluso en Estados Unidos, a tratarse como "problema" el hecho de que la obtención de beneficios fuera el objetivo único y principal de la empresa. Hoy las palabras de Friedman se pueden utilizar para destacar lo superado de sus teorías, al menos en los planteamientos teóricos.

"En mayo del 68 se produce una ruptura del sistema de valores que obliga a hablar hoy con una lógica diferente, en otra dimensión de onda. Creo que las rupturas se pueden resumir en tres. La primera afecta al trabajo: se "contesta" en 1968 la excesiva valorización del trabajo, que hasta entonces se consideraba normal e incluso saludable; no se considera como natural e irremediable la maldición del trabajo, con los condicionamientos y las exigencias que trae consigo; el trabajo tiene una importancia relativa y no tiene por qué ser obligatoriamente algo molesto que haya que tender a evitar. La segunda ruptura afecta al progreso: se discute la necesidad de un progreso indefinido; los jóvenes se paran a pensar en la vida como algo que puede o no puede mejorar con el progreso. La tercera ruptura se refiere al sistema representativo: las acciones espontáneas del 68 ponen en entredicho el sistema representativo oficial (sindicatos, delegados de personal, comité de empresa) y abarca también a las instituciones políticas" (882).

El fenómeno de tendencia a la problematización que se produce después de los Sucesos está relacionado con el problema de las reivindicaciones cualitativas y cuantitativas que se presentó en la crisis social y que ya quedó examinado (883) y, también, con la interpretación de los Sucesos como "crisis del desarrollo", que contemplaremos en la Tercera Parte.

(882) Notas de mi entrevista personal con M. Berthod, antiguo sindicalista y, en la actualidad, técnico de TEA-Cegos en cuestiones sociales.

(883) Cfr el capítulo 6º de la Primera Parte, pp. 207-237.

En síntesis:

- Aun cuando los Sucesos no dieron lugar a una alternativa de poder que modificase sustancialmente el régimen político francés, sí era posible observar en la evolución política y social a partir de Mayo del 68 los síntomas de un proceso de cambio cuyos efectos, a largo plazo, nos son desconocidos. Entre los fenómenos políticos acaecidos y que se pueden relacionar con los influjos de la crisis de Mayo se encuentran los siguientes: desaparición del gaullismo como fórmula dominante en el esquema político francés; unión de los partidos de izquierdas (partido comunista y partido socialista) en un Programa Común de gobierno; aumento paulatino pero constante de los votos obtenidos por los partidos de izquierda en las elecciones legislativas y presidenciales y, por último, la situación de las coordinadas en las que se mueve el proyecto político de Giscard D'Estaing, difíciles de entender como reflejo de la posición de los partidos conservadores, en un contexto político social anterior a Mayo del 68.

- Los efectos de los Sucesos de Mayo en el campo jurídico-laboral fueron de distinto orden e importancia: cambios legislativos (Ley de derechos sindicales de empresa y Ley de formación continua); efectos jurídicos de los Acuerdos firmados entre sindicatos obreros y organizaciones de empresarios y, por último, creación de una fase de impregnación social en base a las nuevas aspiraciones y situaciones sociales planteadas en los Sucesos y a los compromisos adquiridos por empresarios y gobierno sin expresa vinculación jurídica. El hecho de que la crisis social en los Sucesos se iniciara, desarrollara y finalizara al margen del Derecho del Trabajo, puede ser entendido como expresión de las dificultades que encuentra la legislación laboral para adaptarse -sin la presión de situaciones conflictivas- a las exigencias crecientes del mundo del trabajo.

- Los resultados obtenidos en una encuesta realizada sobre la participación de los empleados en aspectos significativos de la política social y económica de las empresas, no mostraban, en general, signos de mejora en el clima social en las empresas francesas, que se pudieran relacionar con los efectos de la evolución empresarial o de la Política Social del gobierno en el período posterior a los Sucesos. Las causas explicativas de este hecho y de la débil tasa de participación real del personal en la política de la empresa eran entendidas de forma diferente desde la perspectiva empresarial y sindical; para los sindicatos obreros se trataba de un desfase entre las declaraciones de principios de las organizaciones de empresarios y la actuación concreta de éstos en el ámbito de la empresa; para los empresarios la explicación habría que buscarla en la falta de interés por los problemas de participación en la empresa capitalista, que mostraba unos sindicatos obreros impregnados de ideología revolucionaria. El hecho de que la situación social en las empresas no presentase variaciones significativas en los aspectos cuantificables, no debía interpretarse, sin embargo, como el cerramiento definitivo y, en esencia, negativo del saldo social en los Sucesos.

- Partiendo del entendimiento de lo "social" como un proceso dinámico para cuya definición importa considerar tanto lo que ya es como lo que, sin ser todavía, está condicionando lo porvenir, será preciso, en relación con el alcance virtual de los influjos de los Sucesos en el campo social, tener en cuenta las modificaciones producidas por aquéllos en el orden de los comportamientos. La mayor sensibilización de empresarios y Cuadros hacia los problemas sociales, junto con la tendencia a la problematización de las certezas y de los valores sobre los que se asienta la sociedad industrial, ofrecen unas perspectivas de cambio social a largo plazo cuyo origen habrá que buscar en los Sucesos.



UNIVERSIDAD COMPLUTENSE



5327102571

T 2
1743

ESTUDIO E INTERPRETACION DE LA CRISIS SOCIAL
EN LOS SUCESOS DE MAYO-JUNIO DE 1968 EN FRANCIA

Tercera Parte

INTERPRETACIONES DE LOS SUCESOS.
CONCLUSIONES, ANEXOS, BIBLIOGRAFIA,
ABREVIATURAS, INDICE

TERCERA PARTE

INTERPRETACIONES DE LOS SUCESOS

Capítulo 1º: Interpretaciones generales de los
Sucesos.

Capítulo 2º: Interpretaciones de la crisis social.

INTERPRETACIONES DE LOS SUCESOS

"Quand, ensemble, ils évoquaient leur vie, leurs moeurs, leur avenir, quand avec une sorte de frénésie, ils livraient tout entiers à la débauche des mondes meilleurs, ils se disaient parfois, avec une mélancolie un peu plate, qu'ils n'avaient pas les idées claires...

Il leur semblait que c'était là une voie, ou une absence de voie qui les définissait parfaitement, et pas seulement eux, mais tous ceux de leur âge. Des générations précédentes, se disaient-ils parfois, avaient sans doute pu parvenir à une conscience plus précise à la fois d'elles-mêmes et du monde qu'elles habitaient".

Georges PEREC, Les choses

CAPITULO PRIMERO

INTERPRETACIONES GENERALES DE LOS SUCESOS

A) MOVIMIENTO DE SUBVERSION

La explicación oficial de los Sucesos que apareció en los discursos del Presidente de la República, del Primer ministro y de algunos Ministros del Gobierno, especialmente en los primeros momentos de la crisis, fue la del Movimiento de subversión (884). Directa o indirectamente se acusaba al

(884) Es conocido en España el libro publicado por R. MARCELLIN, L'Ordre Public et les groupes révolutionnaires (Paris 1966), en el que se realiza un estudio minucioso del comportamiento de los grupos revolucionarios, carácter de las manifestaciones, etc. El libro está escrito, según se señala en la introducción, para complacer al gran número de embajadas y de organismos gubernamentales extranjeros que habían solicitado información del Ministerio francés del Interior sobre los trabajos del Sr. Marcellin. En dicha información, coloreada con la personal opinión de su autor, radica el único valor del libro, ya que poco o nada aporta en relación con las causas reales de los Sucesos.

partido comunista, desbordado por otros grupos de izquierdas al servicio de Pekín, o de otros grupos extranjeros de haber provocado el desorden para llegar al derrumbamiento del Régimen y de las instituciones republicanas (885). Con diversos matices participaron de esa opinión observadores políticos relacionados con el Gobierno: así Alain Griotteray, el cual, tras rechazar la existencia de una crisis social particularmente aguda como razón explicativa de los Sucesos, sostiene que éstos fueron motivados por la aparición de un doble fenómeno: deseo político, alimentado por los comunistas, de provocar un gran movimiento social para derribar al régimen y fenómeno de contagio colectivo romántico-revolucionario. Estas explicaciones, como las más tentadoras -el complot lo explicaba todo-, se utilizaron sobre todo, como antes decía, en los primeros momentos de la crisis y estuvieron motivadas fundamentalmente por razones de tipo político (886).

Sin embargo, la opinión más generalizada mantiene que no es posible atribuir el desencadenamiento de los Sucesos a la iniciativa del partido comunista. Este tema ha ocupado

(885) La Habana, la CIA o, según la afirmación de François Duprat, la Alemania del Este: cfr F. DUPRAT, Les Journées de mai 1968. Les dessous d'une révolution (Paris 1968).

(886) Cfr A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des réformes? Préface de Valéry Giscard d'Estaing (Paris 1968). El autor aun aceptando como cuestiones sociales graves los bajos salarios y el paro en la situación anterior a Mayo del 68, niega que tuvieran algún efecto sobre la crisis.

profusamente la atención de detractores y defensores del partido comunista francés (887), pudiendo deducirse, de opiniones a veces contradictorias, una misma conclusión: el PCF fue ajeno a la iniciación de los acontecimientos -tanto estudiantiles como sociales-, se negó durante gran parte de los Sucesos a

(887) Waldeck Rochet, Secretario General del Partido Comunista Francés, ha publicado un trabajo en el que expone la doctrina oficial del Partido sobre los acontecimientos: Les enseignements de Mai-Juin 1968 (Paris 1968). En su análisis de los hechos, Rochet justifica el que el Partido Comunista no se decidiera a seguir el camino de los "aventureros", al tiempo que defiende el paso "no violento" hacia el socialismo en las democracias "avanzadas". En la edición revisada de 1970, después de la elección de Pompidou, se señala la colaboración con el Partido Socialista y la necesidad de actuar con flexibilidad para adaptarse a la realidad francesa del momento, sin abandonar los objetivos revolucionarios. También aporta algunos datos el testimonio de G. SEGUY, Le mai de la CGT (Paris 1972) y de J. FERNIOT, Mort d'une révolution. La gauche de Mai (Paris 1968). Críticas sobre la actuación del Partido Comunista se encuentran en todos los autores de la extrema izquierda: especialmente interesante es el libro de A. BARJONET, La Révolution trahie de 1968 (Paris 1968). Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise de Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 503-543 se refieren, para confrontarlo con la obra de Waldeck Rochet, al libro de A. KRIEDEL, Les communistes français (Paris 1969), así como a un artículo poco complaciente para el PCF de M. GOLDSTEIN, Le PCF du mai au 16 juin 1968, in: Les temps modernes (Novembre 1968) 827-894.

Ya hice referencia a la obra de D. COHN-BENDIT - G. COHN-BENDIT, Le gauchisme, remède à la maladie sénile du communisme (Paris 1968); también J. DUCLOS, Anarchistes d'hier et d'aujourd'hui; comment le gauchisme fait le jeu de la réaction (Paris 1968), atacando a los izquierdistas y, atacando al PCF, la obra conjunta de GESIMAR - ALAIN - SERGE JULY - ERLYNE MORANTE, Vers la guerre civile (Paris 1969).

R. GARAUDY, Toute la vérité (Paris 1970) ataca al PCF por no haber sabido actuar más decisivamente. Cfr el trabajo

reconocer que la situación pudiera presentar un carácter "revolucionario" y tan sólo del 27 al 30 de Mayo, por razones de oportunidad política y para evitar quedar marginado de un posible Gobierno de izquierdas, intentó tomar la iniciativa para el derrocamiento del régimen del General De Gaulle. A partir del 30 de Mayo comienza la preparación de la campaña electoral que aconseja al partido comunista presentarse de nuevo ante el país con una posición menos radical (888), actitud que no se vería compensada en los resultados de las elecciones legislativas (889). No parece arriesgado compartir la opinión de Philippe Bénétou (890) de que el partido comunista francés contribuyó más, en Mayo del 68, a defender el régimen de la Vª República que a intentar derrocarla al frente de un movimiento subversivo; lo cual no quiere decir que se pudiera suponer, como a veces se ha mantenido, la existencia de una alianza

./ de un estudiante de Ciencias Políticas de la Universidad de Yale, explicando la actitud del PCF a favor de la legalidad y del parlamentarismo: R. JOHNSON, The French Communist Party versus the students; revolutionary politics in May-June 1968 (New Haven 1972) y, justificando la posición del PCF, la obra de L. SALINI, Mai des prolétaires (Paris 1968).

(888) Esta evolución se puede observar con un paralelismo casi absoluto en la actitud de la CGT. Ya vimos cómo la CFDT achacaba a la CGT una prisa especial en conseguir la vuelta al trabajo, después del 30 de Mayo, para facilitar el triunfo del Partido Comunista en las elecciones legislativas: cfr el capítulo segundo de la Primera Parte.

(889) Cfr la nota 71 al pie de la página 44.

(890) Cfr Ph. BENETON - J. TOUCHARD, o.c.

tácita entre el comunismo y el gaullismo (891).

En los medios de información españoles se utilizó con frecuencia este tipo de interpretación que limitaba las causas y el alcance de los Sucesos a un movimiento de subversión. En un artículo editorial aparecido en el diario "ABC" de Madrid con el expresivo título de "Ya hay muertos en Francia" (892), se hacen las siguientes afirmaciones:

-
- (891) Ver, en este sentido, la obra de P. JUQUIN, Le sens du réel (Paris 1971) y de Ph. ALEXANDRE - R. TOUBIANA, L'Élysée en péril. 2-30 mai 68 (Paris 1969). Refiriéndose a las versiones sobre los contactos secretos de la CGT con Chirac, en aquel momento Secretario de Estado, escribe G. SEGUY, Lutter. Conversations avec Philippe Dominique (Paris 1975) 154: "Rocambolesco. No han existido sino en su imaginación. Esta grosera invención de los contactos secretos durante los Sucesos de Mayo de 1968 tendía a dañar a la autoridad de la CGT perjudicando a sus dirigentes..." Y antes, en p. 153, había dicho: "No hubo ningún contacto secreto ni con el gobierno, ni con políticos de la mayoría en el gobierno".
- (892) "Ya hay muertos en Francia. Ya han cruzado los motines esa funeral frontera que separa el alboroto de la tragedia, y a estas horas los cadáveres de un estudiante de pocos años y un comisario de Policía aportan a la revolución su primer botín macabro... Ya tiene la revolución los muertos que necesitaba": ABC (26 de mayo de 1968) 32. Los Sucesos de Mayo del 68 se distinguieron precisamente por el escasísimo número de víctimas que se produjeron en relación con la importancia de las huelgas, las manifestaciones y las barricadas: "¡Un muerto y por accidente!", declaraba De Gaulle a Malraux: A. MALRAUX, Les chènes qu'on abat... (Paris 1971) 204. Un año antes había escrito M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970) 166: "La violencia no traspasó en ningún caso la luz roja que constituía implícitamente para todos los franceses la muerte física". Pompidou, por su parte, se había de referir a la dosis de paciencia, por parte de la Policía, y de cobardía, por parte de los estudiantes, que fueron necesarios para que los Sucesos fueran prácticamente incruentos: G. POMPIDOU, Le noeud Gordien (Paris 1974) 29. No necesita más explicación la evidente y tendenciosa exageración del editorial del diario madrileño.

"De la agitación de los estudiantes a cargo de personajes oscuros, se ha pasado a la manifestación de la calle, y de la manifestación de la calle a la descarada guerra civil conducida por tropas, cuyos cuarteles revolucionarios, por lo visto, no habían sido denunciados a tiempo, pero que han acudido a la cita de la violencia con la puntualidad de soldados movidos por un engranaje paramilitar".

"Es el odio del comunismo -ya sea castrista, maoísta, guevarista o simplemente anarquista- contra una sociedad que es todo lo perfecta que admite la humana condición. Francia es el país más rico de Europa; es el símbolo de lo que la civilización occidental, con sus valores tradicionales, ha podido conseguir en Europa. Europa, a su vez, junto con los Estados Unidos, representa la aristocracia del mundo, el mayor bienestar social y económico conocido a través de las civilizaciones. Francia era un récord de riqueza y, dentro de las limitaciones de la criatura humana, también de justicia y equidad"...

"¿Qué pretenden los insurrectos? No pueden pretender más que la ruptura del orden establecido, obedeciendo a una consigna lanzada desde el exterior en un momento de crisis del bloque comunista y cuando la simple marcha del tiempo está disolviendo las estructuras antihumanas de la comunidad marxista. Pretenden disimular sus propios fracasos arruinando la delicada obra de la cultura occidental, golpeando en su propio corazón. Pretenden que la locura contagie al Continente. Y para eso necesitaban unos muertos"... (893).

El diario "Ya" de Madrid, aunque se refiere también a las motivaciones políticas de los sindicatos -"La paralización de servicios ejecutada por los sindicatos (que en este caso concreto parecen movidos por impulsos políticos más que por reivindicaciones de salarios, las cuales en todo caso servirían de cobertura y pretexto)" (894)- y al golpe de fuerza secreto para explicar los Sucesos -"Pasarse de rosca es una manera de perder la razón que se pudiera tener. Y de rosca se han pasado quienes han conseguido, por sorpresa (lo que demuestra que había venido tramándose con todo secreto el golpe de fuerza), poner a Francia en una situación de caos" (895)-, trata de profundizar en la crisis social y política que aquéllos ponen en evidencia y en la necesidad de tomar medidas de mayor envergadura que el simple mantenimiento del orden público: "Ahora bien, la autoridad está para algo más que para mantener el orden. Entre otras razones porque el orden es un medio y no un fin. Suponemos que la advertencia recibida por el Gobierno francés le llevará a adoptar medidas que permitan el juego político en una atmósfera de audiencia de las quejas justas de la calle" (896).

Un tipo similar de consideraciones se planteaba el mismo diario en relación con el problema estudiantil: "Lo que ha ocurrido en París, lo que está ocurriendo en Francia

(894) "YA" (26 de mayo de 1968) 7.

(895) IBIDEM.

(896) IBIDEM.

no puede ser reducido a una cuestión de orden público y obliga, en cambio, a considerar con una perspectiva amplia la extraordinaria complejidad del que apenas sí ya puede llamarse, sin traicionar esa complejidad, problema estudiantil... Los jóvenes tienen algo que decir, tienen sus razones. Tienen sobre todo la razón más poderosa, que es su insatisfacción ante una sociedad cuyos fallos todos debemos reconocer. Pero todas esas razones se las quita el hecho de recurrir a la violencia" (897).

Con estos dos ejemplos he intentado reflejar, por supuesto muy limitadamente, el tratamiento que se dio de los Sucesos en la prensa española. Creo, sin embargo, que este tema merece un estudio detallado, entre otras razones porque, con frecuencia, las interpretaciones sobre los Sucesos de Francia llevaron a los periódicos y revistas españolas a reflexionar sobre la propia realidad nacional (898).

(897) "YA" (15 de mayo de 1968).

(898) Así ocurrió en el artículo de Rafael Calvo Serer, Retirarse a tiempo - No al General De Gaulle, publicado en el diario "Madrid" y que dio lugar, tras un largo proceso, al cierre y posterior desaparición del citado diario. El diario "Pueblo", de 15 de mayo de 1968, publicaba un trabajo de su Director, Emilio Romero con el título No es lo mismo en el que también se establecían paragones entre la situación francesa y la española. En "Cuadernos para el Diálogo" (revista que dedicó una especial atención a los Sucesos, especialmente en el número correspondiente a los meses de Junio-Julio de 1968) aparecieron una serie de artículos sobre los Sucesos de Mayo a los que me referí en este capítulo.

Hay que señalar, como antes indicaba, que la interpretación de los Sucesos como movimiento de subversión fue utilizada especialmente al comienzo de la crisis y en los momentos de mayor problema político (el discurso del General De Gaulle del día 30 de Mayo), pero no impidió que las mismas personas que la utilizaron realizaran posteriormente análisis más profundos y objetivos sobre sus causas y consecuencias (899).

B) CRISIS DE CIVILIZACION Y REVUELTA ESPIRITUAL

Al extremo opuesto de la interpretación que restringe el alcance de la crisis de Mayo al complot y la subversión, encontramos la que, situando los Sucesos por encima de las particulares circunstancias francesas, les atribuyen el valor de una auténtica crisis de civilización.

La expresión "crisis de civilización" fue utilizada en repetidas ocasiones por Andres Malraux en relación con

(899) Ya examinamos en su momento las interpretaciones más matizadas de la crisis realizadas por G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974): cfr las pp. 313-317. Igualmente vimos la interpretación de E. FAURE, L'Education Nationale et la Participation (Paris 1968) 14-15: cfr mi p. 53. En este mismo capítulo me referiré enseguida a las opiniones del General De Gaulle sobre la crisis expresadas en sus conversaciones con André Malraux, en el libro de éste: Les chênes qu'on abat... (Paris 1971).

los Sucesos de Mayo (900); en el relato de sus últimas conversaciones con De Gaulle, retirado ya en Colombey-les-deux-Eglises (901), trató Malraux de precisar lo que entendía por dicha crisis: "El drama de la juventud me parece consecuencia de lo que se ha venido en llamar el desfallecimiento del alma. Ninguna civilización puede vivir sin un valor supremo. Ni quizás sin transcendencia" (902). Los Sucesos de Mayo del 68 nacieron "de la conjunción de una revuelta comunista -sindical- prudente y de una revuelta irracional de la juventud" (903), que se oponía a la sociedad de consumo sin proponer otro tipo de posible sociedad, sino tan sólo su indignación; pero replica Malraux: "La indignación no es un valor supremo" (904). ¿A dónde conducirá esta indignación "nihilista", esta "ilusión lírica" que es, en definitiva, la forma trágica de la dimisión de la juventud? Es el mismo General De Gaulle quien -seguimos el libro en forma de diálogo de Malraux- confirma esta interpretación de la crisis de civilización: "Vd. dijo en Mayo una frase con la

(900) Utiliza ya la expresión en el discurso del 20 de junio de 1968 en el Parque de Exposiciones de París: "Nous ne sommes pas en face de besoins de réformes, mais en face d'une des crises les plus profondes que la civilisation ait connue": tomado de Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise de Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 526-527 y su nota 81.

(901) Cfr la ya citada obra de A. MALRAUX, Les chênes qu'on abat... (Paris 1971).

(902) IBIDEM, 204.

(903) IBIDEM, 142.

(904) IBIDEM, 143.

que estoy de acuerdo: 'El drama de los estudiantes no es de ninguna forma un drama universitario, es una crisis de civilización. El mes de Mayo ha creado mucha novelería con iun muerto y aún por accidente! Pero, ¿hasta qué punto no habrá quedado afectada la juventud francesa?" (905).

Las afirmaciones de Malraux, presentadas con su habitual elocuencia no aportan ciertamente más que una intuición que puede abrir grandes perspectivas, pero que, en relación con las causas de los Sucesos y con sus consecuencias, carecen de la necesaria precisión. Porque la expresión "crisis de civilización" puede querer decir, al mismo tiempo, demasiado y demasiado poco: demasiado, porque, es una evidente exageración pensar que la sociedad de la Francia industrializada y con sus específicos problemas sociales de 1968 representase al conjunto, siquiera de la que podríamos llamar civilización occidental; demasiado poco porque, quedándonos en la ambigüedad del término, a pocas conclusiones podríamos llegar sobre el sentido y el alcance de la crisis, no sólo universitaria, sino también política y social de los Sucesos.

Aunque muy relacionadas con las tesis de Malraux, se acercan más al problema específico de la sociedad francesa aquellas interpretaciones que ven en la crisis de Mayo una revuelta espiritual frente a una sociedad injusta y más concretamente contra la llamada "sociedad de consumo". Este plantea-

(905) IBIDEM, 203-204.

miento "espiritualista" (906) proviene fundamentalmente de sectores culturales avanzados y aún de la postura de la propia Iglesia Católica de Francia, y se encuentra, paradójicamente, en determinados aspectos de su "contestación" (907) con ciertas interpretaciones marxistas que quedan fuera de la órbita del partido comunista francés.

En el editorial con el que se abre el número que la revista Esprit dedica a los Sucesos (908), se llega a la conclusión de que lo que ha comenzado en Mayo del 68 es la

(906) En un artículo titulado La Revolución de Mayo en París, y España, y publicado en la revista Cuadernos para el Diálogo 57-58 (junio-julio 1968), escribe José Luis L. Aranguren: "Ya he dicho muchas veces que no me gusta nada la palabra 'espiritualismo' y muy poco la palabra 'espiritualidad', en sustitución de la cual necesitamos inventar otra. En cualquier caso lo que importa no son las palabras sino lo que con ellas queremos decir. Y como conciencia juvenil colectiva, la revolución francesa de los estudiantes, de cuyo sentido positivo no está demasiado alejado el movimiento estudiantil español, puede ayudarnos a todos para luchar por una nueva sociedad justa, desarrollada sí, pero con un tipo de desarrollo que lejos de sofocar sea apto para satisfacer las más nobles aspiraciones humanas...".

(907) "Contestation", "contester", "contestataire" son expresiones francesas que aparecieron con mucha frecuencia durante los Sucesos y que en su traducción española como "contestación", "contestar" y "contestatario" -en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española aparece el término "contestación" como galicismo por impugnar o negar- habrán de aparecer, en alguna ocasión, en este trabajo. Tampoco en francés la palabra "contestation" tenía originalmente un sentido negativo. En un estudio de A. de BERGERIN, Note sur la contestation, in: Esprit 6-7 (Juin-Juillet 1968) 1080, se examina la evolución que ha conducido a la significación actual del término, siguiendo la hipótesis de que "contester" (del latín "contestor-contestari") haya absorbido "contraster", aunque también se puede pensar que haya razones semánticas más profundas.

(908) Cfr Esprit 6-7 (Juin-Juillet 1968).

invención de un estilo de vida que se impondrá en el curso de los años (909). Los términos del editorial son exaltantes: "En una Francia que se decía estaba dormida, absorbida por la organización del trabajo y la preparación de las vacaciones, ha surgido algo que nadie hubiera osado imaginar, algo que no se había visto desde mayo de 1936: un movimiento fraternal que llevaba a la multitud a lo más alto de sí misma, una fiesta de la República... Se intentaba rehacer desde abajo todo lo que había sido hecho desde arriba... todo ello fuera de los sindicatos, de los programas y de las estrategias. Políticamente el movimiento ha fracasado y ciertamente no podría haber sido de otra forma, ya que se declaraba, a la vez, contra la sociedad y contra los partidos... pero el fracaso de la ilusión política que durante algunos días preocupó a los insurgentes no debe hacer olvidar la significación profunda del movimiento que, en primer lugar, se refería a una civilización y solamente en segundo lugar a un régimen que encarna y agrava sus defectos" (910). Aunque es perceptible en el tono imperante en el editorial el estado emocional del momento por el que estaba atravesando Francia, el concepto de civilización que se maneja, es más preciso que el de Malraux, en cuanto se refiere sin duda a la situación francesa y al régimen que, a su juicio, hacía más

(909) "Las peripecias políticas no prevalecerán contra tal levantamiento. Lo que ha comenzado es la invención de un estilo de vida que se impondrá en el curso de los años. Europa, por fin, ha dibujado la primera respuesta a la fascinación del americanismo; una respuesta que ha salido del pueblo y no tan sólo de unos cuantos intelectuales":
IBIDEM.

(910) IBIDEM.

evidentes y graves los defectos de un cierto tipo de sociedad.

En la revista Combat, Maurice Clavel mantenía también el carácter eminentemente espiritual de la revuelta: "Repetiremos, tanto como sea preciso, que esta revolución es, ante todo, espiritual. El espíritu se venga. Ya era hora. La esperanza está ahí. A cargo de estudiantes y de jóvenes. No piden cien mil francos al mes, sino cambiar la vida según una fórmula que impresiona e ilumina por su sencillez" (911).

Los Sucesos fueron interpretados, por muchos católicos, con este carácter de revuelta espiritual, que ofrecía la posibilidad de promover los valores evangélicos en la vida cotidiana -con frecuencia se ha citado la declaración atribuida a Monseñor Vidal de que en la Fiesta de Pentecostés de 1968 el Espíritu Santo había irrumpido en la vida de los hombres para renovar la faz de la tierra-, si bien otros sectores sólo encontraron en los Sucesos el aspecto negativo de su carácter político y revolucionario. La actitud de la jerarquía eclesiástica, al menos en los testimonios conocidos, intentó profundizar en los acontecimientos y en algunos aspectos mostró su simpatía, sin reservas, por su carácter espiritual y liberalizador (912).

(911) M. CLAVEL, in: Combat (28 Mai 1968).

(912) Se ha publicado un buen número de testimonios sobre la actitud de los Católicos o de la Jerarquía en relación con los Sucesos de Mayo: R. DAVEZIES, Mai 68. La rue dans l'Eglise (Paris 1968); B. LERIVRAY, La mer aussi se meurt. Bloc-notes d'un aumônier d'étudiants, mai-juin 1968 (Coutances 1968); J. MARNY, L'église contestée. Jeunes chrétiens révolutionnaires (Paris 1968); R. SERROU, Dieu n'est pas conservateur. Les chrétiens dans les événements de mai (Paris 1968); A. STEPHANE (pseudónimo), L'univers contestationnaire, ou les nouveaux chrétiens. Etude psychanalytique... (Paris 1968); A. COUTROT, Des Catholiques s'expriment (Paris 1969); A. PIETTRE, La culture en question. Sens et non-sens d'une révolte (Paris 1969).

El Arzobispo de París, Monseñor Marty, visitó en la noche del 9 de Mayo las barricadas del Barrio Latino, haciendo un llamamiento pacificador "para llegar rápidamente a una solución justa"; el 22 de Mayo envió a todos los curas de París una carta en la que, a la luz de los valores evangélicos, se comentaba la situación que estaba atravesando el país (913). Transcribimos algunos de los puntos más importantes de dicha carta (914):

- Sólo Dios es absoluto. Dios no es conservador. Los cambios no son, a priori, contrarios a su voluntad. Dios quiere la justicia. El que tiene hambre y sed de justicia no puede aceptar la continuación de las situaciones actuales que hacen violencia a los débiles y destruyen la salud, la dignidad y la libertad de miles de hombres y mujeres en nuestro país y más aún en el Tercer Mundo.

- La caridad es la primera y la última palabra de toda vida cristiana. La caridad pasa por el diálogo y se compromete en la confrontación.

- La crítica de la sociedad de consumo, del materialismo, tanto del Este como del Oeste, no puede ser extraña a los cristianos. Muchos de entre nosotros, especialmente en el mundo obrero, rechazan el sistema económico y social actual.

(913) Parece ser que en algunas parroquias tan sólo leyeron algunos párrafos de la carta de Monseñor Marty: cfr J. A. GABRIEL Y GALAN, La revolución francesa y los cristianos, in: Cuadernos para el Diálogo 57-58 (Junio-Julio 1968) 31.

(914) Cfr R. SERROU, o.c., 199-202.

Muchos jóvenes nos han manifestado estos últimos días que no encuentran sentido a su trabajo ni a su vida.

A lo largo de los Sucesos se repetirán las intervenciones del Arzobispo de París, siendo especialmente importante su alocución por televisión del 25 de Mayo, como vicepresidente de la Conferencia episcopal francesa, en el momento en que emprendían las "Negociaciones de Grenelle" entre empresarios y sindicatos. Entre otras, expresó las siguientes ideas (915):

- Hay que hacer frente a las grandes aspiraciones del mundo del trabajo, lo cual puede exigir la renuncia a ciertas situaciones privilegiadas. Los imperativos actuales de nuestro desarrollo no permiten satisfacer por igual todas las reivindicaciones. Los que disfrutaban de las remuneraciones más elevadas deben aceptar que sea prioritaria la mejora de los más desfavorecidos. Igualmente, la comunidad nacional debe aceptar los sacrificios necesarios para garantizar la seguridad a la que aspiran los hombres para su vida de trabajo y de familia.

- Las empresas tienen ciertamente necesidad de una unidad de dirección; sin embargo, los que ejercen la autoridad deben aceptar nuevas formas de participación en la responsabilidad, en las cuales están presentes las organizaciones de los trabajadores.

La actitud de Monseñor Marty mereció -reflejo de la situación ideológica de católicos y no católicos franceses-

(915) Cfr IBIDEM, 212-214.

muy diferentes comentarios. Para algunos (916), el Arzobispo de París fue demasiado lejos en sus declaraciones, adoptando una actitud que no era totalmente compartida por el Episcopado francés; otros, entre ellos muchos sacerdotes, no sólo se mostraban de acuerdo con el Arzobispo, sino que personalmente se comprometieron de lleno en los acontecimientos (917). El 20 de junio, finalizados ya los Sucesos, se produce una declaración de los Cardenales y Obispos del Consejo Permanente del Episcopado francés, en la que, de forma muy matizada, se enjuiciaban los acontecimientos, pidiendo se aproveche la lección de lo sucedido para tomar las medidas necesarias en orden a la creación de una sociedad más justa y más solidaria (918).

En los aspectos sociales de la crisis, estas tendencias de tipo espiritual se reflejaron en la actitud de los sindicatos cristianos, CFTC, o de inspiración cristiana -como pudimos observar en el estudio de la participación de la CFDT en los Sucesos-, así como en las posiciones de la organización empresarial católica, CFPC, y, de alguna forma, en el CJD, en sus declaraciones durante los Sucesos.

-
- (916) En las entrevistas que celebré en el Centro de Empresarios Cristianos, pude constatar las diferentes opiniones que, incluso en un medio más homogéneo como se podría considerar dicho Centro, suscitaban las intervenciones de Monseñor Marty y de muchos sacerdotes durante los Sucesos.
- (917) Son conocidas las declaraciones de sacerdotes a favor del PSU y de la autogestión y las reuniones celebradas en mayo por grupos de cristianos progresistas, que quisieron asumir plenamente los Sucesos en sus aspectos más avanzados.
- (918) Cfr R. SERROU, o.c., 252-255.

C) FIESTA, COMEDIA, PSICODRAMA

El aspecto lúdico de los Sucesos fue señalado por Jean Marie Domenach: "No sólo cada uno ha jugado a crear su propio personaje, sino que ha representado varios... desde Saint-Just a Guevara, pasando por Rimbaud, Trotsky, André Breton. Los Sucesos han recuperado a todos los "mal aimés" de la Revolución, a todas las tradiciones del asalto político y poético contra el orden establecido" (919).

Los Sucesos, según este tipo de interpretaciones, constituyeron no sólo un juego, sino una fiesta en la que se rompía el tedio y la monotonía de la vida cotidiana -"todo se para" (920)- y se daba paso a la ilusión de una vida más alegre y diferente (921). Mayo del 68 fue, en este sentido, la fiesta de la confraternización, de la "toma de la palabra" (922), en

(919) Así J. M. DOMENACH, L'idéologie du mouvement, in: Esprit 8-9 (1968).

(920) La película "L'An 001" se basa en una situación simular a la que parece se quiso vivir en Mayo del 68. En un determinado momento "todo se para" -coches, oficinas, fábricas, etc.- para dar paso a otro género de vida que supone una vuelta atrás, de un gran número de años y de todo lo que durante esos años ha supuesto el progreso técnico realizado por el hombre.

(921) Cfr, por ejemplo, el testimonio de M. CLAVEL, Ce que je crois (Paris 1975) 229-230.

(922) Cfr la obra de M. DE CERTAU, La prise de parole. Pour une nouvelle culture (Paris 1968).

la que las actividades culturales se convertían en el eje de la vida, con la participación de todos, y el trabajo quedaba relegado, al menos durante la duración de la fiesta, a un papel secundario.

Estos aspectos de fiesta se desarrollaron fundamentalmente en el campo universitario: así la ocupación cultural de una plaza para realizar actividades de dibujo y pintura; o la fiesta popular del barrio de "Marais", "permanente, gratuita y circulante", con cine, música, teatro y marionetas; el grupo de acción cultural del teatro de "L'Epée du Bois" en la rue Mouffetard o los estudios generales del cine... (923).

El hecho de que la iniciativa de las actividades partiera, como decía, de estudiantes e intelectuales no quiere decir que no existiera una preocupación permanente por llegar a los obreros y a las clases populares. Ejemplo de ello encontramos en el caso de la Escuela de Bellas Artes de París, ocupada por los alumnos el día 14 de Mayo, en la que se organiza, en el taller de litografía, un "Atelier Populaire" bajo el lema "Atelier populaire: oui. Atelier bourgeois: non" (924),

(923) Sobre estas actividades se encuentra información en el folleto ocasional publicado con ocasión de los Sucesos, inaugurando la serie "Au joli mai", Mai-Juin 1968. Directives d'action. Brochures d'action réservées aux travailleurs et étudiants (Paris 1969).

(924) "Atelier populaire: oui. Atelier bourgeois: non": "esta frase significa que no se trata en absoluto de modernizar, es decir, de mejorar lo que ya existe. Toda mejora significa que, en el fondo, las líneas generales no cambian: así, pues, eran buenas. Nosotros estamos en contra de lo que hoy existe. ¿Qué es lo que existe hoy día? El

en donde se realizan, hasta el día 27 de Mayo en que dicho taller es ocupado por la policía, 350 carteles diferentes, concebidos al servicio de los trabajadores en lucha y, a menudo, realizados con su colaboración activa. El tema del primer cartel era "Usine-Université-Union". Es preciso decir, sin embargo, que la gran masa del movimiento obrero estuvo ajena a estas iniciativas y que la "fiesta" que se pudo celebrar en las fábricas durante la ocupación de los locales tuvo, en general, otros caracteres (925).

Uno de los aspectos más llamativos de los Sucesos -y para muchos el único que con el paso del tiempo ha quedado de ellos- lo constituyeron las inscripciones con las que los estudiantes llenaron profusamente las paredes de los recintos universitarios durante el tiempo que éstos se mantuvieron ocupados. En "Les murs ont la parole" (926) se puede encontrar una recapitulación de los "grafiti" más conocidos:

"L'imagination prend le pouvoir" (escalera de

./.. arte burgués y la cultura burguesa. ¿Qué es la cultura burguesa? Es el instrumento por el cual el poder de opresión de la clase dirigente separa y aísla del resto de los trabajadores a los artistas, dándoles un estatuto privilegiado": Atelier populaire présenté par lui-même. 87 affiches de mai-juin 1968 (Paris 1968) 8.

(925) En relación con la ocupación de las empresas cfr las pp. 190-195.

(926) Cfr J. BESANÇON, Les murs ont la parole. Journal mural, mai 1968. Sorbonne, Odéon, Nanterre, etc. (Paris 1968).

la Facultad de Ciencias Políticas); "J'ai quelque chose à dire, mais je ne sais pas quoi" (Censier); "Etre libre en 1968 c'est participer" (escalera de la Facultad de Ciencias Políticas); "Soyez réalistes, demandez l'impossible" (Censier); "La vie est ailleurs" (Sorbonne); "Mettez un flic sous votre moteur" (Censier); "Etre réactionnaire c'est justifier et accepter la réforme sans y faire fleurir la subversion" (Estación de San Luis) (927). En otro folleto recopilado por Alain Ayache (928), conteniendo las citas de la revolución de Mayo, se encuentran, junto con slogans similares a los que acabamos de ver (929), las frases pronunciadas durante los Sucesos por los líderes políticos, sindicales o estudiantes y algunos comentarios y títulos de la prensa diaria.

Fueron estos slogans los que intentaron traducir

(927) Una de las inscripciones de Nanterre hacía referencia a la Universidad de Salamanca: "Quiero hablaros de la Universidad de Salamanca. En 1584 había en esta Universidad más de 75 cátedras y casi 7.000 alumnos. Es cierto que en 1812, después de la guerra, sólo quedaban 42. En Salamanca hubo profesores ilustres: Fray Luis de León; otro profesor ilustre fue Miguel de Unamuno. En el siglo XVI existía ya casi una democracia. Los profesores eran elegidos por los alumnos, los profesores elegían al Rector, que tan sólo ejercía sus funciones durante un año. En caso de delito el estudiante era juzgado por la Universidad": IBIDEM.

(928) Cfr A. AYACHE, Les citations de la révolution de mai (Paris 1968).

(929) Como, por ejemplo: "Queremos un mundo nuevo y original. Rechazamos un mundo en el que la certeza de no morir de hambre se haga a cambio del riesgo de morir de aburrimiento": IBIDEM, 102.

el afán revolucionario y la tentación nihilista, la espontaneidad del movimiento y el deseo de ruptura con todo lo que se había ido creando y había quedado plasmado en una organización y en unos módulos (930). Mucho más difícil se presentaba el intentar descubrir qué es lo que se quería construir. En el prólogo de "Les murs ont la parole" encontramos al respecto una referencia un tanto oscura: "Pero estos gritos... negando la política, criticando la filosofía, han creado un foro vertical, una democracia de la tachadura en la que los añadidos y las respuestas instituirían un diálogo" (931).

De una forma o de otra habría quizás que buscar en estas expresiones, unas veces pretenciosas y poco acertadas y, otras, plenas de intuición y sentido, la dirección en la que se movían las aspiraciones más profundas que se encontraban en la raíz de los Sucesos.

Muy cerca de la interpretación de la fiesta está la que sostiene que lo que los franceses hicieron durante los Sucesos fue representar una comedia. Raymond Aron, que, como veremos enseguida fue más lejos en esta interpretación, cita a Proudhon: "La nation française est une nation de comédiens" (932).

(930) J. GUITTON, La pensée et la guerre (Paris 1969) 204, se refiere a "la entrada del infinito en el juego de la revuelta".

(931) J. BESANÇON, o.c., 9.

(932) R. ARON, La Révolution introuvable. Réflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) 33.

Incluso autores como Jacques Delors, que no se limitaron -como vimos- a contemplar de pasada los Sucesos, señalan algunos aspectos de aquellos que apoyan esta versión. Cito a Delors en su explicación de las causas de Mayo del 68: "Los franceses son más conservadores de lo que se cree. Jacques Fauvet decía que los franceses tienen el corazón en el cielo y los pies en la tierra. En otras palabras, el corazón en la teoría y el billeteo en la tierra. Cuando saben que se precisaría una revolución, pero al mismo tiempo la temen, 'echan mano de una crisis'. Se hacen la ilusión de que las cosas van a cambiar para, en definitiva, no cambiar nada. Durante aquellas cuatro semanas, se ofreció a nuestra sociedad un entreacto de amenidad social: gentes que no se hablaban se paraban en la calle para conversar... dicho de otra forma, la antecámara de la convivencia, pero sin futuro" (933).

Abonarían esta teoría el carácter incruento de los Sucesos, al que ya hicimos referencia, la inflación de palabras y de gestos y la misma forma que revistieron algunos de sus episodios: la utilización de las barricadas en el barrio latino, por ejemplo, que constituyó uno de los aspectos esenciales del movimiento estudiantil en 1968, no tenía un carácter ofensivo, es decir, no se intentaba la toma del poder -nadie pensó en serio en tomar la Sorbona-, cumpliendo un papel simbólico de enlace con la historia de los movimientos revolucionarios en Francia (934).

(933) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman
(Paris 1975) 99.

(934) Sobre las barricadas y la violencia en Mayo del 68, cfr
L'idée de révolution en France de 1920 à 1968 par Luis
Bodin, avec la collaboration de Bertrand Bodie et Marc
Riglet, publicado por la Fondation Nationale des Sciences
Politiques, Service de Polycopie (1973-1974) 176.

Raymond Aron, va más lejos en su apreciación del carácter teatral de los Sucesos. A su juicio, éstos fueron un "acceso de fiebre", una "inmensa locura", en definitiva, un psicodrama (935). Los franceses de 1968 han jugado a la revolución lo mismo que hicieron sus antepasados, cuando en 1848 jugaron a la revolución de 1789. En el psicodrama de 1968 cada uno ha jugado su papel y ha puesto en evidencia sus propios problemas: Aron considera que a él, personalmente, le ha correspondido representar a Tocqueville (936), mientras que otros habían representado a Lenin o a Robespierre; durante tres minutos habla el General De Gaulle y el psicodrama termina en comedia, aunque podía haber terminado en drama (937).

Que en los Sucesos se dio la fiesta, la comedia y el psicodrama, me parece indudable, pero al mismo tiempo, lo considero accidental y poco relevante en relación con las causas y el significado de los hechos que se produjeron. Es muy probable que, si los Sucesos se hubieran desarrollado en otro país de diferente cultura y personalidad -aunque siempre quedará la duda de si ello hubiera sido posible-, la "mis en scène" hubiera

(935) En el psicodrama -técnica de origen norteamericano para curar enfermedades neuróticas por medio del teatro- se escenifica el caso de cada enfermo, el cual, haciendo el papel de protagonista, realiza una exposición de sus problemas.

(936) Cfr R. ARON, o.c. En la sección final del libro se reproducen los artículos publicados por el autor en Le Figaro (15 y 16 de mayo; 4, 5, 10, 16 y 19 de junio de 1968): uno de estos artículos lo dedica, precisamente, a los "Souvenirs de Tocqueville".

(937) Cfr, en general, toda la obra de R. ARON, o.c.

sido distinta, pero alguna tramolla hubiera existido. Decir que unos acontecimientos, Sucesos o revolución, han constituido la representación de una comedia, un drama o un psicodrama es, ciertamente, a mi juicio, decir muy poco, ya que, en fin de cuentas, todo lo que el hombre hace, y más aún, los hombres en grupo o las sociedades, en momentos especialmente "dramaticos", es representar unos papeles o roles en función de los diferentes temperamentos, circunstancias y condicionamientos sociales y económicos del momento (938).

(938) Cfr la obra de E. BERNE, Games People Play. The Psychology of Human Relationship (London 1969). Sobre esta obra escribe lo siguiente J. L. PINILLOS, La mente humana (Madrid 1969) 172:

"Berne no trata simplemente de poner de manifiesto el hecho bien sabido de que, en el teatro de la vida, cada uno representa unos papeles de los que es actor más que autor. Ya se sabe que el militar feroz, que atemoriza a sus subordinados del cuartel puede actuar en casa como un padre de familia cariñoso y ser un esposo muy sumiso. Eso, repetimos, ya es sabido, y no en vano la palabra 'persona' significaba originariamente la 'máscara' que se ajustaban al rostro los actores para simbolizar su puesta en situación, esto es, para acomodarse al papel que les tocara desarrollar en la función.

No se trata, pues, solamente de eso. Berne, como otros, ha llamado además la atención sobre la circunstancia de que las pautas de comportamiento que la sociedad prescribe al individuo no se limitan a señalarle el perfil de los valores y acciones clave que son propios de su papel, sino que la 'programación' se extiende al conjunto de la interacción humana, esto es, a la totalidad de la obra que en un momento dado representan dos o más seres humanos. Los argumentos y el género de estas representaciones vitales son, desde luego, muy variados. Desde el paso trivial del saludo, que puede efectuarse en un fugaz vis à vis de dos personas que intercambian un gesto, hasta lo que Berne llama los juegos de tercer orden, los dramas, diríamos nosotros, que pueden acabar con la desesperación y la muerte real de los actores, una variadísima gama de episodios vitales se desarrolla con arreglo a ciertas reglas del juego".

Más aguda me parece la observación de Jacques Delors, cuando señala que para una parte de la sociedad francesa los Sucesos representaron la posibilidad de una coartada, para no enfrentarse con las verdaderas reformas que estaba exigiendo la situación social del país. Efectivamente, pudo ocurrir -me estoy refiriendo ahora exclusivamente a los aspectos estudiantiles de la crisis- que las simpatías que despertaron en la "burguesía de París" (939) no tuvieran otro significado que el "vivir la ilusión", según palabras de Delors, de que algo iba a cambiar, en el convencimiento de que al final no cambiaría nada (940). Por otro lado, los diversos momentos por lo que atravesó la situación política presentaron también un cierto carácter teatral (941). Sin embargo, era real la crisis de la Universidad y la crisis social que dieron lugar "a la huelga

-
- (939) A la ligereza de la burguesía de París, como causa coadyuvante en el desarrollo de los Sucesos, se refiere G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 32.
- (940) La gran manifestación del 30 de Mayo de apoyo al General De Gaulle se nutrió, en gran parte, con la misma población que había manifestado su apoyo a los estudiantes en los primeros momentos de las barricadas.
- (941) En la obra de teatro escrita por J. THIBADEAU - Ph. SOLLERS, Mai 1968 en France (Paris 1970), precedida de Printemps rouge par Ph. PARIS (Paris 1970), obra escrita para ser representada en la ORTF, lo cual no fue permitido por el gobierno, se escenificaban con facilidad los vaivenes de la situación política:
- "- El jueves día dos Pompidou sale de París hacia Irán.
 - El miércoles ocho Pompidou sale del Irán y llega a Afganistán.
 - El sábado once Pompidou llega de Afganistán.
 - El martes catorce De Gaulle sale para Rumania..."

más importante conocida en una sociedad industrial" (942), con independencia de la forma en que se desarrollaran, que, insisto, es, a mi juicio, accidental. Como afirma Michel Crozier, "ningún otro Suceso ha conmovido de forma más dura y profunda la conciencia colectiva, por lo que merece un análisis más severo. Fabricando tal psicodrama o entregándose a él, los franceses no querían que se tomasen al pie de la letra sus exhibiciones, sino que aspiraban a que se tomasen en serio sus problemas" (943).

Una alusión, por último, a la interpretación de los Sucesos realizada por dos psicoanalistas (944) que vieron en el "complejo de Edipo" la explicación clave para entender la crisis estudiantil. En el "Universo contestatario" -título del trabajo de ambos autores- se descubren una serie de características que revelan un rechazo de la paternidad: hostilidad a toda forma de autoridad, voluntad de igualdad absoluta, búsqueda constante de la creación, etc. mientras que el revolucionario se sitúa como rival del padre y es constructivo, el contestatario rechaza al padre y es destructivo (945).

(942) J.-D. REYNAUD, Les syndicats en France. Tome I (Paris 1975) 113.

(943) M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970) 166.

(944) Cfr ANDRE STEPHANE (pseudónimo colectivo de dos psicoanalistas), L'univers contestationnaire ou Les nouveaux chrétiens (Paris 1968).

(945) "El contestatario, al rechazar al padre, rechaza la realidad y quiere reemplazarla por un ideal narcisista irrealizable por esencia, pues la menor posibilidad de realización le hace ya pasar del campo narcisista al campo de la realidad, que ha de ser 'contestado': todo debe ser posible, pero nada realizado": IBIDEM, 34.

Algunos de los slogans de los Sucesos, por ejemplo: "Sed razonables, pedid lo imposible", se explicarían por esta actitud que, en cuanto fue cierta, y lo pudo ser como determinante de algunos comportamientos individuales, condenaba a los Sucesos a la esterilidad. El trabajo de André Stephane nos introduce en un análisis de profundidad de las conductas individuales durante los Sucesos, del mayor interés, pero que se sale de nuestro campo.

D) INTERPRETACIONES REFORMISTAS

Es mi intención agrupar en este apartado algunas interpretaciones que relacionan los Sucesos de Mayo del 1968 con un cierto número de problemas existentes en la sociedad francesa -problemas que, en general, habían sido detectados con anterioridad y que los Sucesos hicieron patentes- y proponen las reformas, más o menos profundas, que serían necesarias para responder a las situaciones planteadas en la crisis, sin llegar a establecer una ruptura con la situación anterior. Tratando de buscar un denominador común, que sirviera para distinguir este tipo de interpretaciones, se podría afirmar que en todas ellas se intenta traducir lo ocurrido en los Sucesos como la voluntad de acelerar el cambio de la sociedad superando sus estructuras arcaicas por medio de reformas.

De alguna forma participaban de este carácter las interpretaciones examinadas más arriba, realizadas por los mismos políticos de la Mayoría, que siguieron en el poder después de los Sucesos y por algunos de los que colaboraron con el

Gobierno en dicho período, como Jacques Delors. En cuanto a los resultados de la aplicación práctica de estas interpretaciones me remito a lo señalado en el capítulo primero de la Segunda Parte (946).

Se pueden situar también, dentro de las coordenadas de este apartado, las reflexiones realizadas por dos grupos de estudio: uno, organizado dentro del Club "Jean Moulin", a cuyas conclusiones ya me he referido (947) y, otro, compuesto por un conjunto de personalidades, preocupadas por la situación de Francia desde distintas perspectivas y situados al margen del gobierno y de los partidos políticos (948). Algunos de ellos participaron, como ya vimos, en el Gobierno de Chaban Delmas, así Jacques Delors y Simon Nora.

Las conclusiones a las que se llegó en este segundo grupo fueron publicadas en una obra colectiva, que reúne una serie de estudios prácticamente acabados cuando se produjeron los Sucesos de Mayo: "Estos (los Sucesos) han hecho que muchas de las ideas que pudieran parecer sorprendentes o discutibles sean hoy admitidas. Lo que hubiera parecido audacia o

(946) Cfr pp. 386-390

(947) Cfr Club Jean Moulin, Que faire de la révolution de mai? Six priorités (Paris 1968). Ver el capítulo primero de la Segunda Parte, pp. 320-322.

(948) El grupo estaba compuesto por las siguientes personas: C. Alphandrey, Y. Bernard, F. Bloch Laine, O. Chevrillon, P. Cornières, M. Crozier, A. Danzin, A. Dautresme, J. Delors, P. Flamand, F. Grevisse, S. Nora, M. Pomey, J. Ripert, M. Rousselot, J. Saint-Geours, J.-F. Thery, Y. Ullmo y Ph. Viannay.

paradoja a principios de año, corre el peligro de parecer banal al final. Pero, si los acontecimientos han facilitado la recepción de ciertas propuestas por la opinión, no dispensan de ningún modo de hacer los esfuerzos necesarios para su puesta a punto en primer lugar y para su realización después" (949).

Se parte, en el trabajo (950), de un análisis del papel jugado por el Estado como instrumento de la unión territorial y de la unidad nacional en Francia. Razones históricas han configurado un Estado fuerte y onnipotente que en la actualidad se ha convertido en Estado protector o Estado recurso de los ciudadanos. Por razones diferentes, pero convergentes, el conjunto del cuerpo social se vuelve hacia el Estado como hacia la referencia universal, dando como consecuencia el que el Estado considere a la nación como una menor. Los Sucesos de Mayo han tenido la virtud de mostrar lo absurdo de esta situación: una nación moderna y viva no puede ser hoy día un Estado y una masa, una administración dominando a los productores, sino que es ante todo una fuerza intelectual, formada por todos los cerebros utilizables y utilizados al máximo; una fuerza económica con una organización eficaz y cualidades imaginativas y técnicas y un

(949) Pour nationaliser l'Etat. Réflexions d'un groupe d'études.
Par C. Alphandéry (et alii) (Paris 1968) 14.

(950) Voy a intentar resumir aquí los aspectos más importantes de esta obra en relación con su tesis principal de la necesidad de la nacionalización del Estado. Para un conocimiento más detallado, ver los capítulos correspondientes a El Estado y la Salud, El empleo, El urbanismo, Las colectividades locales, El Estado y las Empresas, El Estado y las Asociaciones de interés general.

conjunto de servicios comunes que los ciudadanos libremente constituyen y controlan.

Existen síntomas de que la fe en el Estado jacobino empieza a debilitarse:: los sindicatos empiezan a dudar de que el Estado empresario sea una panacea, al tiempo que los empresarios parecen dispuestos a aceptar el riesgo verdadero, sin la protección del paraguas del Estado.

Los Sucesos de Mayo pusieron en evidencia todos estos problemas y la necesidad de solucionarlos para evitar riesgos similares o más graves. Es preciso, a juicio de estos autores, nacionalizar el Estado, es decir, llegar a la conclusión de que la identificación del Estado con la nación no puede lograrse a través del camino exclusivo de la actuación de unos funcionarios que poseen todos los poderes, se hacen cargo de todas las responsabilidades y acaban por domesticar a los ciudadanos, que disponen de una libertad cada vez más exangüe.

La tesis del trabajo, que representa también la respuesta que se entiende necesaria para hacer frente a los Sucesos, es clara: hay que devolver el Estado a la nación. Se podrían distinguir, en este sentido, diversos grados de poder político y social e imaginar cuál sería para cada uno de ellos el papel del Estado. Se admitirá que debe quedar bajo la autoridad directa del soberano y de la administración central todo lo que se refiere a la integridad de la nación, su defensa, su representación exterior y todo lo que pueda servir para definir el Contrato Social entre el Estado y la nación. En el amplio campo de las gestiones diversas, que actualmente son realizadas por el Estado y la Administración -educación, seguridad, salud-, se debería buscar una

gran descentralización que permitiese, a la vez, a los diversos agentes responsables, aumentar el campo de su iniciativa y hacer posible el concurso de los ciudadanos, ejerciendo un control a través de Consejos de Supervisión, en los que estuviesen representados los distintos sectores de la nación. En muchos de los campos en los que el Estado ejerce su actividad paralelamente a la iniciativa privada, se debería sustituir dicha actividad por una función de control de las reglas del juego. En resumen: salvaguardar la libertad de iniciativa de los ciudadanos agrupados y repensar el papel del Estado en relación con la Nación.

Un cierto número de las ideas contenidas en esta obra fueron aportadas por Jacques Delors y Simon Nora, durante su etapa de colaboración con el gobierno de Chaban Delmas, sin llegar, como vimos, a conseguir resultados apreciables, no habiendo perdido su vigencia como respuesta a las causas y desarrollo de los Sucesos.

La interpretación de los Sucesos realizada por Giscard d'Estaing aparece en el prólogo del libro que, a petición de Giscard, escribió Alain Griotteray (951) después de dirigir un seminario en Fontenebleau a un grupo perteneciente al partido de los Republicanos independientes sobre el tema de los Sucesos de Mayo del 68 (952).

(951) Cfr A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des réformes? Préface de Valéry Giscard d'Estaing (Paris 1968) 11-17.

(952) A algunos aspectos del trabajo de Griotteray ya me referí al estudiar la crisis política: cfr Introducción, pp. 56-66.

Se une Giscard, en su interpretación, a los que mantienen la novedad o la originalidad de la crisis planteada en los Sucesos, basándose para llegar a tal conclusión en las características de las fuerzas que se ponen en juego durante los Sucesos y en los antagonistas que en ellos se enfrentan.

En relación con el primer punto -fuerzas que se ponen en juego-, considera Giscard, que en Mayo del 68 nos encontramos ante una explosión post-industrial, "en cuanto que la sangre y la miseria no han sido sus fuerzas directoras" (953). La situación social en Francia podía ser injusta y presentar desigualdades hirientes, pero el problema del hambre y de la miseria, que había estado en la raíz de anteriores revoluciones, no se presentaba en la Francia del desarrollo galopante de los últimos años; tampoco la sangre fue, en ningún caso, fuerza motor de los Sucesos que, como aquí he señalado repetidamente, fueron prácticamente incruentos. Partiendo de estas premisas, llega Giscard al planteamiento de unas conclusiones de marcada significación política: "Las sociedades modernas industriales, incluso evolucionadas y en un estado de salud económica moderadamente satisfactorio, no están al abrigo de sucesos similares" (954). Lo que se planteaba la colectividad francesa era una interrogación y una duda sobre sí misma, su presente y su futuro.

Por lo que se refiere a los antagonismos puestos en evidencia por los Sucesos, hace notar Giscard, que no nos encontramos en esta ocasión con el enfrentamiento tradicional

(953) Valéry Giscard d'Estaing, in: A. GRIOTTERAY, o.c., 13.

(954) IBIDEM, 11.

entre poder e insurgentes, ya que el levantamiento, más que dirigirse contra el poder -"Ni el gobierno ni el parlamento eran tenidos en consideración. En la gran manifestación de los estudiantes, se ignora conscientemente la Asamblea Nacional marchando hacia la Concorde" (955)-, se revolvía contra el aire del tiempo y, más concretamente, contra la incapacidad de la sociedad francesa para adaptarse a la época actual. El vocabulario pretencioso y poco acertado de la crítica de la sociedad que aparecía en pasquines y folletos era, a juicio de Giscard, el que mejor podía señalar las causas profundas del descontento (956).

Pasamos ahora al diagnóstico de las soluciones: "Si la respuesta al movimiento de mayo se redujera a una acción sobre la periferia, las fuerzas conservadoras, más numerosas e importantes de lo que se dice y que representan una tendencia hacia la estabilidad social y al enraizamiento de los valores intelectuales o morales, al tiempo que mantienen la subindustrialización y las barreras infranqueables de las clases sociales, lograrían mantener durante algún tiempo el equilibrio, pero no impedir que el conflicto volviera a estallar en cualquier momento" (957).

Los problemas suscitados por los Sucesos hay que tratarlos por lo tanto, a juicio de Giscard, en su centro y no

(955) IBIDEM, 12.

(956) "Le vocabulaire maladroit et prétencieux de la remise en cause de la société était, cependant, celui qui allait le plus loin dans la bonne direction": IBIDEM, 12.

(957) IBIDEM, 15.

en su periferia: "Si se trata de una explosión de inadaptación, es preciso buscar sus causas en donde la inadaptación está enraizada, es decir, en los espíritus y en las costumbres" (958), lo cual supone una superación de los prejuicios sociales y de "las innumerables categorías heredadas del pasado" (959).

El reformismo de Giscard se plantea, pues, en términos profundos, relacionando los Sucesos con problemas específicos y graves de la sociedad francesa. Seis años después, en 1974, Giscard d'Estaing sería elegido Presidente de Francia, planteando de nuevo una experiencia reformista de distinto cuño que las emprendidas por el gaullismo y de cuyos resultados puede depender, en gran medida, el futuro político y social del país.

El sociólogo Michel Crozier, que había realizado en alguna de sus obras (960) un análisis profundo de los problemas de la sociedad francesa, interpreta la crisis de Mayo como una expresión de la sociedad bloqueada. Veamos brevemente su análisis de los Sucesos, que viene incluido en la edición de 1970 de la "Société bloquée" (961).

Comienza Crozier por dejar de lado la polémica

(958) IBIDEM, 15.

(959) IBIDEM, 15.

(960) Cfr M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970); IDEM, Le Phénomène bureaucratique

(961) Cfr IDEM, La Société bloquée (Paris 1970) 167-178.

suscitada en términos marxistas o antimarxistas (962) sobre el significado de los Sucesos, por considerar que dicha polémica, más que aclarar, "obscorece el análisis" (963), que hay que iniciar, a su juicio, partiendo de que la crisis de Mayo "no fue revolucionaria ni en sus objetivos políticos ni en sus intenciones sociales, mientras que lo fue profundamente en sus medios de expresión, es decir, al nivel de los mecanismos del juego social o, simplemente, de los contactos humanos" (964), de tal forma que lo que significó la crisis no fue una ruptura política o social sino una "ruptura cultural".

Desde esta perspectiva, la interpretación que se impone nos da la clave de las interpretaciones reformistas que ahora estamos contemplando: "Los franceses no se han levantado para poner fin a la explotación capitalista o para construir la sociedad sin clases; se han precipitado en la crisis para acabar con el sistema de relaciones humanas, el estilo de acción y el modo de gestión que estaban padeciendo" (965), de lo cual, parece justificado deducir que, si en la sociedad actual fuera posible

(962) En términos marxistas toma Crozier como referencia la interpretación de Alain Tourain que, a su juicio, "ha tratado de salir del 'impasse' traspasando al futuro esta imagen de la revolución heredada del pasado": M. CROZIER, o.c., 168, y en términos antimarxistas la de Raymond Aron para quien, a su juicio, "el mensaje de mayo no tiene ningún sentido, no siendo la 'révolution introuvable' más que un mal sueño sin consecuencias": IBIDEM, 169.

(963) IBIDEM, 170.

(964) IBIDEM, 170.

(965) IBIDEM, 170.

modificar el sistema de relaciones sociales, el estilo de acción y el modo de gestión, se habría atacado el origen y las causas de la crisis de Mayo, que aparece así como una protesta contra el estilo de acción "a la francesa" y una revuelta instintiva contra lo que el propio Crozier había denominado "la sociedad bloqueada". En el análisis de los rasgos más característicos de los Sucesos, encuentra Crozier un paralelismo evidente con los problemas descritos en su análisis de la sociedad bloqueada; "La sociedad bloqueada estaba fundada en el miedo al cara a cara y en una concepción jerárquica de la autoridad. Pues bien, la crisis fue el festival del cara a cara y la contestación de la autoridad" (966).

En la lógica del sistema que constituye la sociedad bloqueada los Sucesos no suponen un accidente, sino uno de los rasgos característicos. Merece la pena transcribir, aunque sea un poco extensa, la explicación que da Crozier de este fenómeno: "La sociedad bloqueada, en efecto, está fundada sobre una oposición constante entre grupos, siempre negativos y siempre conservadores, e individuos -los miembros de esos grupos-, a los que la protección que les otorga su pertenencia les permite manifestar con toda irresponsabilidad su creatividad personal. Revolucionario como individuo, conservador como miembro de un grupo, el ciudadano de la sociedad bloqueada juega sobre los dos tableros. Pero las instituciones de las que forma parte estarían condenadas al inmovilismo, si no aparecieran crisis para garantizar los ajustes necesarios. Así, pues, en los breves momentos en los que la efervescencia creadora de los individuos puede romper las barreras de grupo, se establece un nuevo equilibrio en una refriega,

en general, ciega. Los resultados no son comparables a los deseos de los participantes y a la energía empleada; los rasgos fundamentales del sistema permanecen, pero quedan resueltos un cierto número de problemas" (967). La crisis de Mayo habría actuado así, a juicio de Crozier, como un cortocircuito, que ponía en evidencia ciertos peligros, pero que permitía evitar otros mayores, clarificando algunos de los problemas de la sociedad francesa que, de no ser por la crisis, hubieran quedado ocultos. Al problema de si dicho efecto clarificador tuvo un carácter catártico o regresivo, al que alude también M. Crozier, me referiré en el capítulo siguiente.

Voy a tratar, por último, de la interpretación que realiza de los Sucesos Pierre Massé, durante muchos años Comisario en Francia de los Planes de Desarrollo, quien en su obra "La crise du développement" (968) se refiere a los Sucesos del 68 como respuesta a las ambivalencias del desarrollo, sobre las que él mismo se había interrogado ya en 1965 en "Le Plan ou l'antihazard" (969).

Establece P. Massé una relación directa entre la elaboración de su obra "La crise du développement", y los Sucesos. "Esta obra, aparte de la experiencia, es fruto de un acontecimiento y una reflexión. El acontecimiento, ocurrido poco más de dos años después de mi salida del Comisariado General del Plan, es el de Mayo del 68. Bien meditado, yo veo en aquellos

(967) IBIDEM, 172-173.

(968) Cfr P. MASSE, La crise du développement (Paris 1973).

(969) Cfr IDEM, Le Plan ou l'antihazard (Paris 1965).

Sucesos más un signo que un hecho. No hubo revolución, pero la sacudida ha hecho aparecer con luz viva las 'ambivalencias del Desarrollo' que yo había señalado en 1965 sin encontrar eco" (970).

Tengo que confesar que al encontrar, casualmente, estas reflexiones de Massé, tuve una gran satisfacción, ya que, a mi juicio, era evidente la relación entre los problemas creados por el Desarrollo, tal como se llevó a cabo, de los últimos años en Francia y la explosión de Mayo; razón por la cual otorgaba un gran valor al testimonio de quien había compartido, "con muchos hombres de nuestro tiempo, la voluntad de cambiar la vida y durante algunos años había creído ver el alba de este cambio" (971), había realizado su tarea con esperanza y buena fe -"el buen uso del crecimiento parecía poder conducirnos hacia una economía sin escasez y hacia una sociedad sin conflictos" (972) y, creyendo haber estado a punto de conseguir aquellos objetivos, acaba por confesar que "después de todo, no hemos conseguido el reino de la justicia y hemos visto, al contrario, aumentar por todas partes la violencia" (973), para terminar afirmando que el objetivo no puede ser "el crecimiento material, manifestación estadística del progreso, que procura la abundancia de cosas, pero que

(970) IDEM, La crise du développement (Paris 1973) 9.

(971) IBIDEM, 10.

(972) IBIDEM, 10.

(973) IBIDEM, 11.

ignora la realización de los hombres, sino el crecimiento al servicio del hombre, es decir, el desarrollo definido por M. François Perroux y anunciado por una Encíclica como el paso para cada uno y para todos de condiciones menos humanas a condiciones más humanas" (974).

Examina Massé los Sucesos desde su perspectiva de planificador y desde su condición de ciudadano. Como planificador se interroga sobre la política adoptada en 1967 y las posibilidades que se hubieran tenido en aquellos momentos de haber prevenido, en vez de sufrir posteriormente, las consecuencias de los acontecimientos. A estos aspectos me referí al estudiar las causas de los Sucesos (975).

Desde una perspectiva más amplia considera Massé que Mayo del 68 no fue una revolución, pero sí un signo de revolución que reflejaba, o que sacaba a la superficie, reacciones que se preparaban desde hacía algunos años en la Francia del crecimiento: "Mayo de 1968 ha sacudido las certezas y liberado los espíritus... nadie piensa ya como antes, porque repentinamente se ha visto que, desde hacía algunos años, nada era ya como antes" (976).

A pesar de algunas reacciones en contra de las perplejidades y las dudas con las que se comenzaba a contemplar

(974) IBIDEM, 11-12.

(975) Cfr la p. 76.

(976) IBIDEM, 59.

el crecimiento económico (977), es difícil no reconocer, a su juicio, que "entre 1960 y 1970 el aire del tiempo ha cambiado" (978) y que, para una gran parte de la población, el "descontento es real" (979). De 1950 a 1960, Francia se había convertido en una nación desarrollada "del átomo y del ordenador, de los grandes conjuntos, de las autopistas, del automóvil y de la televisión" (980), en la que, de acuerdo con sus previsiones de 1965, habían ido fermentando signos de descontento e intranquilidad, que se pusieron al descubierto en Mayo del 68. Todas las páginas restantes de su obra (981), las dedica Massé a establecer, "con toda la imparcialidad y la objetividad posibles", el saldo del balance del cuarto de siglo transcurrido en Francia, desde el final de la guerra, en relación con el crecimiento conseguido y los problemas planteados... Aunque declara el autor su intención de no llegar a establecer conclusiones (982), de hecho, es posible deducir de su análisis algunos puntos esenciales que nos relacionan con las causas de los Sucesos y con los problemas, aún pendientes,

(977) Se refiere Massé, principalmente, a la obra de L. PAUWELS, Lettre ouverte aux gens hereux et qui ont bien raison de l'être (Paris 1971).

(978) P. MASSE, La crise du développement (Paris 1973) 59.

(979) IBIDEM, 60.

(980) IBIDEM, 59.

(981) Cfr IBIDEM, 60-183.

(982) "... Sería profundamente contrario al espíritu de este libro intentar llegar a una conclusión. En el movimiento acelerado que nos conduce, lo más que podemos hacer es intentar un resumen": IBIDEM, 169.

de la sociedad francesa (983).

La base de partida de Massé es, como hemos visto, el reconocimiento de que se han producido fallas importantes en el proceso de desarrollo y de crecimiento de la sociedad francesa; ahora bien, dicho reconocimiento no presupone la negación radical de las indudables ventajas que, a su juicio, ha traído consigo el propio desarrollo. Aporta en este sentido el testimonio de Albert Detraz y Edmon Maire cuando afirman que "la pobreza es hoy minoritaria" y que "las perspectivas se hacen más amplias, al pasar de las reivindicaciones puramente cuantitativas -es decir, aquellas que tratan fundamentalmente de los problemas de remuneración y tiempo de trabajo- a las de tipo cualitativo" (984), como una prueba de que "la dinámica del desarrollo se apoya en los progresos realizados para exigir nuevos progresos" (985). En este contexto, Mayo del 68 sería una prueba, o un cortocircuito -empleando de nuevo la expresión de Crozier- que alertaba sobre las ambivalencias del desarrollo y sobre la necesidad de efectuar cambios importantes en el rumbo de la nave. La solución, sin embargo, no se encuentra, a juicio de Massé, en "la disminución de la expansión" (986), sino en dar a la expansión, sin traicionarla, un contenido que responda a una idea menos parcial del hombre:

(983) Tomado de su capítulo VI "A défaut de conclure": cfr IBIDEM, 169-180.

(984) Así A. DETRAZ - E. MAIRE, in: Preuves (1970).

(985) P. MASSE, o.c., 66.

(986) Ha realizado previamente una crítica de los maximalismos del crecimiento por el crecimiento y del "alto al crecimiento": cfr IBIDEM, 174-175.

"de atacar los problemas de pobreza, de crear la Educación Permanente, de hacer posible la civilización urbana por un ritmo más elevado de los equipamientos colectivos, de llevar a cabo una lucha más resuelta para la defensa de la naturaleza" (987). Para conseguir dar a la expansión este contenido, no será suficiente la utilización de la ciencia económica: "La biología, la medicina y (quizás) la psicofisiología y el socio-psicoanálisis deberán aportar su contribución a la síntesis" (988).

Por último, rechazando las tendencias que intentan reducir al hombre a su dimensión social, se refiere Massé (989), al problema de la felicidad y a su carácter eminentemente personal, que no exime a economistas, políticos y sociólogos de crear la base indispensable, la enseñanza cultural y el tiempo libre o, en otras palabras, de crear "una sociedad a la que se sientan deseos de pertenecer y que no sea el enemigo del que haya que protegerse..." (990).

Acabo, con estas reflexiones de Pierre Massé, la enumeración de algunas interpretaciones de tipo reformista sobre los Sucesos. Si me he parado en ellas, con un poco más de detenimiento, es porque considero que ofrecen, en general, una base sólida para sacar consecuencias prácticas de los Sucesos, especialmente en relación con los problemas de tipo social que

(987) IBIDEM, 174.

(988) IBIDEM, 175.

(989) Cfr IBIDEM, 175-180.

(990) Así A. PHILIPPE, in: Spirale, p. 64, citado por P. MASSE, o.c., 178.

constituyen el objeto principal de este trabajo. Su operatividad real, en los casos en los que se ha presentado alguna posibilidad de llevarlas a la práctica, ha sido, sin embargo, muy escasa.

E) CONCLUSION

Hemos examinado en este capítulo, cuatro grandes tipos de interpretaciones en relación con las causas y las características de los Sucesos de Mayo de 1968: movimiento de subversión; crisis de civilización y revuelta espiritual; fiesta, comedia, psicodrama e interpretaciones reformistas.

Creo se puede mantener que ninguna de las interpretaciones estudiadas, con sus diversos matices, aparece totalmente desasistida de razón en su explicación de los Sucesos, dándose, además, la circunstancia de que en buena parte de ellas encontramos elementos que, por exigencias de sistematización, vienen atribuidos a cualquiera de los otros tipos de interpretaciones contempladas. Me adhiero, en este sentido, a la afirmación inicial de J. Delors: "Cada uno trata de explicar esta explosión, por lo que justifica sus convicciones profundas. Yo no me salgo de esta regla. Creo, sin embargo, que debo agregar una buena dosis de humildad intelectual, ya que los Sucesos, en buena medida, siguen siendo indescifrables" (991).

(991) J. DELORS, Changer. Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 97.

No puede extrañar que el Presidente y los miembros del gobierno Pompidou, encontrasen en los primeros momentos de la revuelta los indicios de un intento subversivo para acabar con el Régimen de la Vª República, intento que, de hecho, existió en algunos de los protagonistas de la crisis, aunque no sirviese para explicar las causas profundas de ésta; como tampoco sorprende que Crozier descubriera en los Sucesos los síntomas de la "sociedad bloqueada" que había previamente denunciado; que P. Massé los relacionara con las ambivalencias del desarrollo o que los cristianos vieran en ellos el resultado de una profunda crisis espiritual. Todos estos aspectos aparecieron realmente en el desarrollo de los Sucesos, como también se dio la fiesta, la comedia o el psicodrama.

Aceptando la dosis de humildad intelectual que recomienda Delors y el reconocimiento del carácter "indescifrable", que en algunos aspectos presentan los Sucesos, creo se puede mantener la siguiente interpretación, que, en parte, es una síntesis de las ya estudiadas: La sociedad francesa tenía planteados antes de Mayo del 68 una serie de problemas, fundamentalmente sociales, que en los Sucesos se manifestaron de forma dramática. La relación "problemas reales-Sucesos" debe ser, a mi juicio, el punto de partida de cualquier explicación de la crisis, quedando así relegadas, al menos con el carácter de interpretaciones básicas, la irracionalidad, la subversión o el psicodrama.

Cualquiera de los análisis que hemos examinado en este capítulo, especialmente dentro del apartado de las interpretaciones reformistas, o de los que han ido apareciendo al

estudiar los diversos aspectos de la crisis social (992), podrían ser válidos para establecer un diagnóstico sobre los problemas que, con mucha anterioridad al desencadenamiento de los Sucesos, se podían percibir en el funcionamiento de la sociedad francesa y que en Mayo del 68 se manifestaron, como decía más arriba, con especial virulencia y con nítidos contornos. De hecho, uno de los objetivos de este trabajo ha sido intentar detectarlos, tomando como base las causas, el desarrollo y las consecuencias de la crisis del 68.

A mi juicio -tratando de tomar una cierta perspectiva sobre el cúmulo de problemas concretos-, nos encontramos con el hecho de que la sociedad francesa se había embarcado -habría que preguntarse si consciente o inconscientemente- en una aventura de crecimiento industrial y de expansión, que portaba en sí misma un cierto número de contradicciones o ambivalencias (993). De entre ellas, me quiero referir a una cuya importancia me parece evidente y que fue expuesta con precisión por J. Delors: "Los franceses quieren la sociedad de consumo, pero no las

(992) Me refiero al análisis de los problemas empresariales y sindicales realizado en la Primera y Segunda Parte y, especialmente, al estudio de las ideas sociales de Jacques Delors: cfr las pp. 324-344.

(993) Cfr el capítulo II de la obra de P. MASSE, La crise du développement (Paris 1973) 51-82, titulado precisamente "Des ambivalences au mal de l'âme": en su análisis aparecen con más claridad estas contradicciones o ambivalencias, término que Massé dice emplear, en fin de cuentas, "porque no ha encontrado otro mejor para significar que el crecimiento tiene un reverso": IBIDEM, 51.

exigencias que ésta comporta" (994). El diagnóstico me parece válido, en cuanto se puede interpretar como la expresión de una voluntad contradictoria y en el fondo incierta. La incertidumbre, que alcanzaba también a los objetivos de la sociedad, sobre lo que se deseaba o no se deseaba o, más exactamente, sobre lo que compensaba abandonar para obtener los beneficios de una sociedad de consumo, en gran medida importada, a la que era prácticamente imposible sustraerse en el contexto político-social del país, dieron lugar, a mi entender, a un estado de desorientación colectiva, que es posible descubrir en la raíz profunda de los Sucesos y que fue causa de la equivocidad de muchas de las situaciones planteadas (995) en una crisis, a la que me atrevería a considerar, fundamentalmente, como una crisis de desorientación (996).

Con todo, los Sucesos tuvieron un aspecto clarificador, al menos, en dos cuestiones: primera, el proceso de crecimiento económico, la expansión, había llegado a un límite -a causa de sus propias contradicciones y de las tensiones que generaban-, que hacía intolerable su continuación sin proceder a una reflexión y a un cambio de rumbo, que sería más o menos perceptible o importante, según quién fuera llamado a coger el timón después de los Sucesos; segunda, una parte, al menos, de

(994) J. DELORS, La Société française et le changement, in: Expansion Régionale (Mars 1970) 40: lo he citado ya en p. 333.

(995) "La sociedad francesa casi ha explotado, casi ha hecho la revolución total": M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970) 177.

(996) El carácter de experimentación que Crozier considera como uno de los aspectos sentidos de la crisis me parece confirmar esta hipótesis de la desorientación.

la sociedad francesa parecía rechazar, o enjuiciar, con carácter crítico, el tipo de sociedad hacia el que estaba conduciendo el proceso de desarrollo de los últimos años. Ambos aspectos eran reconocidos en una expresión que se utilizó con frecuencia después de los Sucesos: "Nada es ya como antes" (997). Habría que matizar, en este sentido, la afirmación de Giscard d'Estaing de que el levantamiento se dirigía "contra la incapacidad de la sociedad francesa para adaptarse a la época actual" (998), por cuanto más que la incapacidad se podía vislumbrar, en parte de la sociedad, un rechazo consciente o inconsciente, precisamente de ciertas características de lo que Giscard parecía entender por época actual con carácter inexorable.

Me inclino a pensar, con Crozier (999), que los franceses se levantaron en la crisis fundamentalmente contra un sistema de relaciones humanas, un estilo de acción y un modo de gestión. Y ¿no es esto lo mismo que rechazar, en el sentido amplio del término, un cierto tipo de civilización, que había producido una quiebra de los valores espirituales, sociales y personales en aras de un crecimiento económico que, encerrado en sí mismo, no se justificaba?

(997) Recordemos, por ejemplo, que fue utilizada por G. POMPIDOU, Le noeud gordien (Paris 1974) 16: "Nadie es el mismo antes y después de la crisis", y por M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970) 59: "Nadie piensa ya como pensaba antes".

(998) A. GRIOTTERAY, Des barricades ou des réformes. Préface de Valéry Giscard d'Estaing (Paris 1968) 25.

(999) Cfr M. CROZIER, o.c., 107.

En síntesis:

Los Sucesos de mayo-junio de 1968 en Francia se pueden interpretar como la manifestación de una crisis de desorientación cuya raíz se puede encontrar en los problemas inherentes a una sociedad en proceso acelerado de crecimiento económico, que, habiendo alcanzado un cierto nivel de desarrollo industrial, sigue manteniendo unas estructuras sociales arcaicas y que revela las contradicciones que se producen entre la consecución de los objetivos económicos y las formas de vida y de realización personal de sus miembros, en un país latino de antigua tradición espiritual y cultural.

CAPITULO SEGUNDO

INTERPRETACIONES DE LA CRISIS SOCIAL

Antes de comenzar el análisis de las interpretaciones de la crisis social en los Sucesos, me parece necesario hacer dos puntualizaciones: primera; los Sucesos, como ya se dijo, dieron lugar a una crisis global y en esencia única, en la que se interrelacionaron aspectos políticos, sociales y universitarios (1000); el esfuerzo de acotamiento de la crisis social realizado en este trabajo me lleva, ahora a intentar una interpretación específica de la crisis social, pero siempre en el entendimiento de que tan sólo podrá ésta ser entendida en el contexto de las interpretaciones generales de los Sucesos que quedaron estudiadas en el capítulo anterior; segunda; el análisis que voy a acometer en este capítulo tiene un carácter global, a nivel de la significación de los Sucesos, para el conjunto de la sociedad, que no invalida, sino que completa el análisis de la crisis social realizado a nivel de la empresa

(1000) Cfr las pp. 2-3 de la Introducción.

en la Primera Parte de este trabajo (1001).

La crisis social en los Sucesos se ha interpretado, implícita o explícitamente, con arreglo, fundamentalmente, a dos esquemas que han ido apareciendo de forma recurrente a lo largo de este análisis: conflicto social "tradicional" o conflicto social "nuevo". Aun a riesgo de repetir algunos conceptos ya expuestos, explicaré, brevemente, ambos esquemas.

Para aquellos autores o actores, que interpretaban la crisis social de los Sucesos como un conflicto social "tradicional", la única diferencia que éste presentaba con conflictos sociales anteriores se encontraba en un cambio de escala cuantitativo, es decir, en su magnitud. Por lo demás, en cuanto a las causas que lo motivaron y a las reivindicaciones que en él se replanteaban, no existían diferencias esenciales que justificasen un tratamiento nuevo ni el replanteamiento de los esquemas tradicionales aplicables al caso. Por el contrario, para aquellos que interpretaban la crisis social como un conflicto social "nuevo" en Mayo del 68, nos encontramos ante un tipo de conflicto esencialmente diferente en cuanto a los actores que intervienen, a la forma en que se desarrolla y a su propia naturaleza, reveladora de las tensiones y los problemas que, se dice, caracterizarán a los movimientos sociales del

(1001) Especialmente en los capítulos 4º, 5º y 6º. El cambio realizado a nivel de la empresa es, por un lado, más fácil de analizar, ya que es en la empresa en donde se revelan, a escala reducida, las tendencias y las inquietudes del movimiento social, pero ofrece, por otro, la dificultad de que cada empresa representa un caso particular que no puede generalizarse: de ahí la necesidad de intentar una explicación global.

futuro.

Dejamos fuera de este esquema el tema, ya tratado, de si los Sucesos presentaron o no una posibilidad revolucionaria de toma del poder por los "izquierdistas" o por los partidos de izquierda (1002). Baste dejar sentado que no es posible afirmar, con el mínimo rigor, que en los Sucesos de Mayo del 68 se diera ninguno de los elementos que se entienden característicos de la revolución proletaria (1003), a pesar de los signos externos que, paradójicamente, más en el aspecto universitario que en el social, pudieran hacer pensar en un movimiento simbólicamente revolucionario.

-
- (1002) La controversia sobre este punto continúa aún viva al cabo del tiempo. Georges Séguy, en su última obra publicada en 1975, insiste en su idea de que no existió la posibilidad de tomar el poder: "Creo que bajo el impacto que supusieron las huelgas de Mayo del 68 hubo un momento en que el poder se tambaleó, pero de ahí a pensar que hubiera sido posible tomar el poder tan fácilmente, como algunos lo han pretendido, hay una gran diferencia. En ningún momento, hubo en realidad 'vacance du pouvoir'": G. SEGUY, Lutter. Conversations avec Philippe Dominique (Paris 1975) 149. F. MITTERRAND, Ma part de vérité. De la rupture à l'unité (Paris 1969) expresa la misma opinión. Sobre la incapacidad de los partidos de izquierdas para hacerse con el poder en Mayo del 68, cfr J. POPEREN, Une stratégie pour la gauche (Paris 1969).
- (1003) El análisis de R. ARON, La Révolution introuvable. Reflexions sur la Révolution de mai (Paris 1968) -que en otros aspectos habría que someter a un cierto análisis crítico-, me parece, en este punto, fuera de duda. M. Crozier señala: "Los obreros franceses no son, en lenguaje bolchevique, más que pequeños burgueses afectados del mal del sindicalismo": M. CROZIER, La Sociétés bloquée (Paris 1970) 168.

A) MOVIMIENTO SOCIAL TRADICIONAL

En la interpretación básica que realizaron de la crisis dos organizaciones, en muchos sentidos dispares, la CGT y el CNPF, podemos encontrar un ejemplo práctico de las características que presentó el entendimiento de los Sucesos como movimiento social tradicional. No es puro azar que, tanto la CGT como el CNPF, constituyan dos grandes organizaciones -las más importantes desde el ángulo sindical y empresarial-, con una complicada estructura burocrática y con una gran carga de responsabilidad sobre sus espaldas en relación con la situación económica y social del país. El hecho de que interpretasen la crisis de acuerdo con el esquema clásico de los movimientos sociales no significa en modo alguno que no le concedieran transcendencia, que sí que se la concedieron, sino que la posición que adoptaron durante los Sucesos, en las "Negociaciones de Grenelle" (1004) y en su evolución posterior como consecuencia de la crisis (1005), no reflejaba ningún cambio en los postulados básicos de su doctrina ni de su forma de tratar y entender los problemas sociales.

El origen de la crisis, para los que sostienen este tipo de interpretaciones, se puede encontrar en una serie de problemas económicos y sociales conocidos ya en su tipología, por haber generado otras crisis similares y previamente denunciados o detectados antes de los Sucesos. Entra en este esquema

(1004) Cfr los capítulos 2º y 3º de la Primera Parte, pp. 84-115 y 116-138.

(1005) Cfr los capítulos 2º y 3º de la Segunda Parte, pp. 393-450 y 451-486.

la posición del partido comunista francés, que, por medio de su secretario general, Waldeck Rochet, daba la siguiente explicación de los Sucesos: "La causa de la huelga, sin precedentes por su amplitud que tuvo lugar en mayo-junio de 1968 no tiene nada de misterioso: es la política del poder al cabo de diez años. Es la indiferencia cínica de los medios dirigentes para con las necesidades más urgentes de los trabajadores y la confiscación de todos los frutos del progreso científico y técnico por la oligarquía. La clase obrera no tenía por qué esperar los sucesos del Barrio latino para mostrar su descontento. ¿Sería necesario recordar la huelga de mineros que duró 35 días en 1963? ¿Es preciso evocar aquellas grandes jornadas de 1967, las del 1º de febrero, del 17 de mayo, del 13 de diciembre o el sentido tan significativo que tuvo la manifestación de la CGT el 1 de mayo de 1968? En realidad, las huelgas y las manifestaciones de mayo-junio constituyen el primer gran paso que se dio para hacer frente al período de aceleración de la concentración capitalista, el primer gran enfrentamiento entre la masa de los trabajadores manuales e intelectuales y el poder de los monopolios, lleno de contradicciones que no es capaz de resolver" (1006).

Al estudiar las causas y la amplitud de la crisis social (1007), tuvimos ocasión de examinar la posible incidencia en la gestación de la crisis de los problemas económicos

(1006) W. ROCHET, L'avenir du P.C.F. (Paris 1969) 9-12, citado por Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise de Mai-Juin, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 532-533.

(1007) Cfr capítulo 1º de la Primera Parte, pp. 73-83.

planteados por el Plan de estabilización del 63 con su secuela de paro, especialmente juvenil, y los comienzos de recesión económica producido en los primeros meses del 68, así como los diagnósticos sobre los problemas sociales pendientes, que los sindicatos obreros aseguraban haber denunciado insistentemente antes del comienzo del conflicto. Repetimos aquí lo ya dicho entonces y que es, en resumen, lo siguiente: no es posible entender el desencadenamiento de la crisis social sin acudir a los problemas económicos y sociales -hablo aquí de problemas sociales en el sentido de reivindicaciones sociales planteadas y no resueltas, es decir, del contencioso social que efectivamente existía antes de Mayo del 68- pero no es posible explicar las características e importancia de los Sucesos en función exclusiva de dichos problemas. El hecho -que ya quedó probado- de lo "imprevisto" del conflicto, tanto para las organizaciones sindicales como patronales y para el propio Gobierno, venía a demostrar que había "algo más", que exigía un análisis profundo de las causas de la crisis y de los problemas que en ella se manifestaban, análisis que no podía ser sustituido por la aplicación pura y simple de los esquemas ya existentes. Quiero con esto decir que las interpretaciones de la crisis como movimiento social tradicional tienen, a mi juicio, un valor, en cuanto que, en parte, la crisis respondió a los esquemas tradicionales y en su final encajó en ellos de forma casi total, pero un valor limitado al dejar sin respuesta muchos problemas que nos pueden relacionar con los aspectos más significativos e innovadores de los Sucesos.

Una formulación extrema de este tipo de interpretaciones mantiene que en los Sucesos se produjo el resurgimiento de "movimientos sociales adaptados a sociedades menos desarrolladas, pero inadecuadas para el cuadro francés ac-

tual" (1008). Efectivamente, en cuanto la crisis obedecía al modelo clásico, podía ser interpretada como un retorno a la tradición o, en términos de Crozier, como una crisis regresiva en lugar de una crisis "catárquica" (1009), que "hace volver a su equilibrio fundamental un sistema que tendía a alejarse de dicho equilibrio" (1010). Los resultados producidos por los Sucesos no parecen, sin embargo, abonar esta interpretación. Ni la evolución de la política del Gobierno ni la de los empresarios, después de los Sucesos, muestran efectos regresivos o de endurecimiento ante los problemas sociales; antes, al contrario, los cambios producidos en la sociedad francesa parecen conceder a los Sucesos un carácter positivo, en relación con sus efectos sobre la evolución social del país.

Quiero, por último, señalar que, en general, las interpretaciones "tradicionales" de la crisis reflejaban planteamientos más operativos que especulativos; la necesidad de actuar y de responder a las situaciones, que se iban planteando, exigía aplicar los esquemas de lo que ya se disponía, sin entrar en mayores consideraciones teóricas. La teorización, cuando se realizó, vino después y tenía como objetivo principal justificar las actuaciones ya realizadas.

(1008) S. DASSA, Les revendications de Mai 1968 à travers quelques entreprises (Documento poligrafiado de 19 folios, publicado por la "Association Française d'Etudes des Relations Professionnelles"), p. 1.

(1009) Cfr M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970) 174-175.

(1010) IBIDEM, 175.

Por el contrario, las interpretaciones que vamos a examinar a continuación -que tienden a contemplar los Sucesos como un movimiento social nuevo y original- son fruto de un esfuerzo especulativo y teórico, llevado a cabo, fundamentalmente, por dos sociólogos: Serge Mallet y Alain Touraine.

B) MOVIMIENTO SOCIAL NUEVO

1. La teoría de la nueva clase obrera

Como fruto de sus investigaciones sociales en varias empresas de tecnología avanzada (Thomson, Caltex, Bull, etc.), el sociólogo francés Serge Mallet publicó en 1963 su obra "La nouvelle classe ouvrière", que alcanzó una difusión que iba más allá del campo de los técnicos o especialistas en materias sociales (1011). Me voy a referir ahora, muy resumidamente, a los puntos esenciales de la tesis mantenida

(1011) "La teoría de la nueva clase obrera tiene, al menos, un mérito que nadie puede discutir: de modo principal, en la forma que le ha dado Serge Mallet constituye ciertamente, entre los análisis de los sociólogos, lo que ha llegado más al público, no solamente porque la prensa la ha expuesto y discutido, sino también porque un buen número de los protagonistas sociales se han referido a ella explícitamente, sea para aprobarla o para condenarla... Esta popularidad es una prueba de éxito, no de validez...": J.-D. REYNAUD, La nouvelle classe ouvrière. La technologie et l'histoire, in: Revue Française de Science Politique 22 (1972) 529.

por Mallet (1012).

Su punto de partida es el siguiente: el desarrollo de las técnicas por un lado, y las características del sistema económico actual, por otro, han dado lugar al nacimiento de una clase obrera que presenta características, aspiraciones y actitudes diferentes a las consideradas como tradicionales en la denominada por Mallet, antigua clase obrera. La nueva clase obrera está constituida por el conjunto de trabajadores pertenecientes a los sectores más avanzados de la industria, entre los que se incluyen tanto los tecnológicamente desarrollados como los que, desde un punto de vista económico, son considerados de más porvenir. Se incluyen entre estos sectores punteros, por una u otra razón, la química, el petróleo, la aeronáutica y los sectores más automatizados de la industria del automóvil o de la siderurgia.

Esta nueva clase obrera, de un alto nivel profesional y relacionada muy directamente con el proceso de producción, está formada principalmente por los obreros propiamente dichos (operadores elegidos por sus facultades de atención, iniciativa o experiencia visual), por los obreros de mantenimiento (en posesión de una cualificación más tradicional, pero en relación con todos los puestos de la producción y con una visión global del proceso productivo), así como por los técnicos de las oficinas de estudios (estudios, investigación, comercialización, estudio de mercados).

(1012) Para esta exposición, sigo la edición del año 1969. Hay traducción española, publicada también en el año 1969 por la editorial Tecnos de Madrid, con el título La nueva condición obrera.

Una vez definidos los componentes de la nueva clase obrera, por sus empresas y por sus cualificaciones adelanta Mallet una hipótesis de clara importancia: como reflejo objetivo de un cierto número de cambios ocurridos en la organización del trabajo, se produce un fenómeno de integración de esta nueva clase obrera en la empresa. Esta integración se explica, concretamente, por las nuevas características que presentan la política salarial, la política de formación y la política de seguridad en el empleo.

La política salarial: al desaparecer el trabajo medible "individualmente", el salario producido por el obrero no es sino la repartición individual de una masa salarial total, que, fundamentalmente, está en función de los resultados económicos de la empresa y que es distribuida siguiendo el criterio de las funciones o los puestos de los empleados.

La política de formación: la formación que se requiere en cada empresa es cada vez más especial -las máquinas universales se emplean con menos frecuencia- y más adaptada a las necesidades específicas de cada empresa concreta.

La política de seguridad en el empleo: la preocupación de los sindicatos obreros por el problema de la seguridad en el empleo está conduciendo a la funcionarización de la condición obrera, en la que ya han aparecido los conceptos de jubilación y de carrera en la empresa.

Como efecto derivado del fenómeno de la integración en la empresa, que acabamos de examinar, se produce en la nueva clase obrera una modificación en su actitud o posición hacia la misma empresa, actitud que, a juicio de Mallet, presenta las siguientes características:

- Se puede considerar que desaparece la indiferencia hacia la empresa, aun cuando ésta no satisfaga las aspiraciones de su personal. Las reivindicaciones que la nueva clase obrera presenta ante la empresa se basan precisamente en su deseo de participación y en el de conseguir una gestión eficaz, desde el punto de vista técnico y humano.

- Desaparece, asimismo, el deseo revolucionario en el sentido de intentar apoderarse del poder político por cualquier medio y a cualquier precio para organizar la sociedad de otra forma en una fase posterior. Sigue existiendo ese deseo en cuanto a la modificación radical de las relaciones sociales existentes en la empresa: las reivindicaciones son, en este sentido, gestionarias.

- Frente a la sociedad industrial adoptan una postura alejada por igual de la actitud resignada del obrero no cualificado adulto que del intelectual que realiza una crítica confusa y global de la sociedad del consumo.

La mayor integración en la empresa y en el proceso de producción de la nueva clase obrera da como resultado un reforzamiento de la solidaridad vertical (entre categorías de la misma empresa) en detrimento de la solidaridad horizontal (de los obreros de diferentes empresas) que se expresa, naturalmente, por una acción de empresa que encuentra su cauce más directo y eficaz en el sindicato de empresa. La acción sindical se organiza en base a la misma empresa (no al oficio o a la fábrica) como unidad económica completa e integradora.

Los Sucesos de Mayo de 1968 dan nueva vida al debate sobre las teorías de S. Mallet que acabo de enunciar.

Por un lado, el propio Mallet sostiene en la introducción a la nueva edición de su libro que los Sucesos de Mayo han supuesto una confirmación indiscutible a sus teorías (1013); de otra parte, algunos autores las utilizan -coincidiendo o discrepando- para explicar la crisis social en los Sucesos (1014).

Veamos, en primer lugar, el análisis que realiza de los Sucesos el propio Mallet a la luz de sus predicciones anteriores. La importancia que presentó en los Sucesos la intervención de los técnicos y, como vimos en su momento, de algunos Cuadros de las empresas lleva a Mallet a encontrar, en esos grupos de vanguardia, a la nueva clase obrera descrita por él diez años antes: "Nunca había aparecido una dicotomía tan grande entre la antigua y la nueva clase obrera como en mayo de 1968, tanto más clara cuanto que aparecía a través de un movimiento único, si no unificado y en el marco de un vacío de poder que

(1013) Cfr S. MALLET, La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969) 9-46. Sigue manteniendo la misma posición en su obra posterior Le pouvoir ouvrier. Bureaucratie ou démocratie ouvrière (Paris 1971).

(1014) Así A. TOURAINE, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968); C. DURAND, Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: P. DUBOIS - R. DULONG - C. DURAND - S. ERBES-SEGUIN - D. VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie I (Paris 1971) 14; G. ADAM, Introduction à un débat sur la nouvelle classe ouvrière, in: Revue Française de Science Politique 22 (1972) 509-528; J.-D. REYNAUD, La nouvelle classe ouvrière. La technologie et l'histoire, in: Revue Française de Science Politique 22 (1972) 529-542; y otros que más o menos directamente se refieren a la tesis de Mallet.

dejaba el campo libre a los antagonismos profundos del movimiento obrero" (1015). El mismo sentido atribuye Mallet al carácter de movimiento de empresa que tuvieron los Sucesos y al tipo de reivindicaciones que se presentaron relacionados con la sección sindical y con los deseos de participación y de la consecución de una gestión eficaz para la empresa.

Según otro de los postulados de la teoría de Mallet, la existencia de la nueva clase obrera no era demostrable (1016) sin un análisis económico que explicase, por la dinámica de las inversiones, la línea general de desarrollo de la empresa y la tendencia de las fuerzas productivas; de esta forma la "nueva aristocracia de productores" -en términos de Mallet- no viene dada por el puesto que los productores ocupen en una determinada empresa, sino que agrupa a todos los que trabajen en una misma empresa con independencia de su puesto, si dicha empresa, en virtud del análisis económico, está considerada en el sector de industrias avanzadas. También este aspecto de su análisis, que como veremos más adelante se separa del planteamiento que realiza Alain Touraine, fue confirmado, a su juicio, por los Sucesos: "En Mayo ha aparecido con claridad que el criterio determinante de la inserción de tal o cual grupo de la clase obrera es menos el estatuto personal de cada obrero en la empresa -cualificado o no cualificado, cuadro u obrero manual, joven o menos joven- que la posición de su empresa

(1015) S. MALLET, La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969) 15.

(1016) En la edición de su obra de 1963 explicaba Mallet el papel de vanguardia de la fábrica de París de la Compañía "Machines Bull" por un análisis de la dinámica de inversiones de la Empresa.

(tomada en su sentido de grupo industrial) en relación con la economía global" (1017).

El carácter de movimiento juvenil que para algunos autores tuvo el movimiento de Mayo en cuanto supuso "la irrupción de la juventud en la Sociedad francesa" (1018), es señalado igualmente por Mallet: "Son protagonistas los jóvenes obreros salidos recientemente de una escuela de formación profesional y que no han encontrado en la empresa ni la calificación profesional ni los ingresos a los que ellos creían tener derecho, por lo aprendido en la escuela técnica o en los cursos de formación" (1019).

En resumen, concluye Mallet, después de los Sucesos de Mayo de 1968, "se confirma la escisión del movimiento obrero entre antigua y nueva clase obrera" (1020), así como la existencia de unas aspiraciones autogestionarias, que si bien no pueden extenderse a toda la clase obrera "han aparecido en los sectores más avanzados de la industria, de forma que es preciso reconocer que la clase obrera se ha batido por algo más que por sus salarios" (1021). También recibe confirmación su hipótesis de que "sólo los estratos de la población activa

(1017) S. MALLET, o.c., 18.

(1018) E. MORIN - C. LEFORT - J.M. COUDRAY, La Brèche. Premières réflexions sur les événements (Paris 1968) 26-27.

(1019) S. MALLET, o.c., 16-17.

(1020) IBIDEM, 15.

(1021) IBIDEM, 15.

insertos en el proceso más avanzado de la civilización técnica están en condiciones de formular las propias alienaciones y de vislumbrar formas superiores de desarrollo" (1022).

Los Sucesos de Mayo del 68 no se pueden interpretar como un movimiento social tradicional en cuanto que, a juicio de S. Mallet, constituyeron "la primera lucha socialista que responde al capitalismo moderno" (1023) y que prefigura, de alguna forma, lo que serán las luchas sociales en el futuro, ya que, por su posición de vanguardia, la nueva clase obrera "tiene la posibilidad de anticipar lo que va a venir, a diferencia de aquellos trabajadores que no pueden, por su situación objetiva, superar psicológicamente sus condiciones actuales" (1024).

No se puede dejar de reconocer la confirmación que dieron los Sucesos a muchas de las hipótesis planteadas por Mallet, en relación con la nueva clase obrera y la "justeza de ciertas de sus reflexiones" (1025). La nueva actitud de la clase obrera hacia la empresa -deseo de participación más que indiferencia, cambio de signo del sentimiento revolucionario y posición ante la sociedad industrial- presenta una imagen que corresponde en varios aspectos con el comportamiento de

(1022) IBIDEM, 24.

(1023) IBIDEM, 9.

(1024) IBIDEM, 23.

(1025) J.-D. REYNAUD, La nouvelle classe ouvrière. La technologie et l'histoire, in: Revue Française de Science Politique 22 (1972) 531.

un sector de la clase obrera durante los Sucesos. Ya hemos examinado el análisis comparativo que realiza sobre sus predicciones el propio Mallet y que le lleva a manifestar su optimismo sobre la prueba práctica por la que han pasado sus teorías.

Sin embargo, para otros autores, la situación no es tan clara. Jean Daniel Reynaud, ante la "brillante confirmación" que parece aportar la crisis social de 1968 a la tesis de Mallet, plantea una primera observación: "En razón del talento expositivo, del ardor y de la actividad de quien la exponía, y también porque podía ser utilizada en el debate existente entre las diferentes tendencias del movimiento sindical y de la izquierda política, la tesis ha pasado a la boca de los actores, orientando su acción, a veces, y orientando sus discursos, con mucha frecuencia. Al describir las nuevas orientaciones de la acción sindical, ha llegado, a veces, a definir las. Se trata de una nueva versión de la 'self-fulfilling prophecy', característica de un país donde el camino entre la especulación de los intelectuales y la práctica de los hombres de acción es más corto que en otras partes" (1026).

De ser cierto este fenómeno, pudiera ocurrir que la confirmación de las tesis de Mallet apareciese más en la teoría espontánea que algunos de sus actores han hecho de su acción, que de la propia acción. La crítica de Reynaud, sin embargo, pretende ir más allá del detalle de las propuestas, en las que se resume la tesis de la nueva clase obrera, para abarcar el análisis del postulado evolucionista, en el que,

(1026) IBIDEM, 529.

según Reynaud, se asienta básicamente la construcción teórica de Mallet (1027).

Discute Reynaud, en un análisis detallado (1028), la validez de la correspondencia establecida por Mallet entre la transformación de las técnicas de producción en las empresas (fenómeno de la automatización), el crecimiento consiguiente de las firmas industriales y, "a fortiori", del conjunto de la economía y la cualificación, o el nivel de formación de la mano de obra empleada, así como las pretendidas relaciones existentes entre los cambios técnicos y la acción sindical. "Si se examinan las relaciones que se quieren establecer entre las transformaciones de las condiciones de producción y la acción obrera, surgen nuevas dificultades. La más importante es, sin duda, que hay entre los dos fenómenos una enorme diferencia en la cadencia de las transformaciones, de tal amplitud que es difícil, de hecho, relacionarlos directamente" (1029).

En resumen, a juicio de Reynaud, los postulados esenciales de la tesis de Mallet son discutibles y la confirmación

(1027) "La nueva clase obrera aparece como una etapa de un futuro orientado. No es el resultado de la concordancia o de la coincidencia de un cierto número de series causales distintas (no es un acontecimiento): procede de una lógica (de una dialéctica, si se prefiere). Tiene la fuerza de las grandes simplificaciones que resumen los fenómenos en algunos principios y la virtud tranquilizante de las filosofías de la historia que muestran que el acontecer de los hechos tiene un sentido": IBIDEM, 531.

(1028) Cfr IBIDEM, 529-542.

(1029) IBIDEM, 539.

dada por los Sucesos a sus predicciones debe someterse a un análisis crítico, en cuanto que, en algunos casos, puede ser más ficticia que real.

Desde otro punto de vista, Gérard Adam, basándose en los resultados de una encuesta realizada sobre las actitudes del obrero francés (1030), plantea los problemas que se presentan para definir, con cierto rigor, los contornos de "la nueva clase obrera" así como la débil correlación existente entre las respuestas obtenidas en la encuesta y los supuestos nuevos comportamientos detectados por Mallet y pretendidamente confirmados por los Sucesos, de los componentes de aquella "nueva clase obrera" (1031). Sobre estos temas volveré al final de este capítulo.

2. La interpretación de Alain Touraine

Coincide Alain Touraine con Serge Mallet en la novedad que, a su juicio, presenta la crisis social de Mayo del 68: "El movimiento de mayo es una forma nueva de la lucha de clases... El conflicto presente no es de naturaleza directa-

(1030) Cfr G. ADAM - F. BOU - J. CAPDEVILLE - R. MOURIAUX, L'ouvrier français en 1970. Enquête nationale auprès de 1116 ouvriers d'industrie (Paris 1970).

(1031) Cfr G. ADAM, Introduction à un débat sur la nouvelle classe ouvrière, in: Revue Française de Science Politique 22 (1972) 509-528.

mente económica; no pone en juego la oposición de los detentadores personales del beneficio y de los asalariados reducidos por la explotación a un nivel de vida mínimo... Por lo que se refiere a los actores, su novedad es asombrosa. No son los obreros no cualificados, recién llegados del campo e integrados marginalmente en la organización industrial, no son tampoco categorías en vías de proletarización: estudiantes, Cuadros, técnicos intelectuales de la ORTF y de las grandes empresas, de la industria electrónica en particular, han sido los más activos" (1032).

Lo que para Mallet era "antigua y nueva clase obrera" es para Touraine "conciencia proletaria" definida por el sentimiento de explotación y de exclusión, y "conciencia de clase", que concibe la lucha obrera como un medio para llegar a una sociedad industrial no capitalista y como una "llamada a la racionalidad y al progreso contra la irracionalidad y las contradicciones del sistema capitalista (1033).

La discrepancia entre Mallet y Touraine comienza en el momento de definir el paso de una clase a otra o de una

(1032) Cfr A. TOURAINE, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968).

(1033) "De la misma manera se podría probablemente oponer la voluntad de enriquecimiento del patronato especulador a la conciencia de clase del empresario liberal que tiende, con la misma buena fe que los militantes o los doctrinarios obreros, a la imagen de una sociedad de la abundancia de la que quedarían eliminadas la miseria y la injusticia": IDEM, La société post-industrielle. Naissance d'une société (Paris 1969) 47.

a otra conciencia, que no es otro para Touraine que el tránsito de un tipo de trabajo a otro o, más concretamente, de un sistema profesional de trabajo a un sistema técnico de producción. Ello significa conceder importancia capital al papel de los trabajadores en el sistema de producción frente al planteamiento de Mallet, que, como acabamos de ver, basaba su explicación en el puesto de las empresas en el sistema económico global (1034). Para Touraine se trata de la aparición de una formación sociológica nueva, compuesta fundamentalmente por profesionales, entendiendo por tales los "que poseen efectivamente una profesión o están todavía en período de aprendizaje" (1035). ¿Se puede hablar todavía de clase obrera? "Sí, quizás, si este término sirve para subrayar, por sus connotaciones tradicionales, la naturaleza de clase de los conflictos sociales presentes... pero es importante reconocer que se trata de una formación sociológica nueva, todavía sin nombre, que no tiene aún conciencia clara de sí misma, pero que ya se ha manifestado haciendo saltar la oposición tradicional entre trabajo manual y trabajo intelectual" (1036).

En Mayo del 68 -afirma Touraine-, a pesar de que la gran mayoría del movimiento obrero participó activamente en las huelgas (obreros cualificados, grandes colectividades obreras), quienes jugaron el papel de actor principal fueron precisamente estos profesionales: "Y de entre ellos, los más activos

(1034) Cfr IBIDEM, capítulo 12: "Anciennes et nouvelles classes sociales", pp. 41-118.

(1035) IDEM, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968) 25-26.

(1036) IBIDEM, 25.

fueron los que eran más independientes de las grandes organizaciones para las que directa o indirectamente trabajaban: estudiantes, periodistas de la ORTF, técnicos de las oficinas de estudio, investigadores del sector público o del sector privado, etc.... La nueva lucha de clases opone más directamente los tecnoburócratas a los profesionales" (1037).

A la novedad de los actores, añade Touraine, la de las razones y justificación de sus reivindicaciones: "El conflicto es más social, cultural y político que específicamente económico. La lucha no se ha dirigido contra el capitalismo, sino principalmente contra la tecnocracia" (1038).

En resumen, los Sucesos de Mayo representaron "el nacimiento de un nuevo período de la historia social, en las

(1037) IBIDEM, 26.

(1038) IBIDEM, 14-15. He aquí algunos datos sobre el carácter que, a juicio de Touraine, presenta la tecnocracia como nuevo poder dominante: "La concentración del poder de decisión económica, la unión cada vez más estrecha debido, sobre todo, a los mecanismos de planificación y de concentración, de los intereses económicos y políticos y, principalmente, el hecho fundamental de que el crecimiento económico está determinado hoy día por la capacidad de asegurar el progreso técnico y de organizar el conjunto del círculo económico, son elementos que han originado un nuevo tipo de sociedad": IBIDEM, 15; "Ya no es el capitalismo el personaje central de nuestra sociedad económica, sino la gran empresa. Hace ya más de treinta años que Berle y Means, al estudiar las 'corporaciones' americanas, llegaron a la conclusión de que la empresa era una institución política más que económica. Un tecnócrata no es un técnico": IBIDEM, 16.

sociedades industriales" (1039), aun cuando -y éste es uno de los aspectos más conocidos de las conclusiones de Touraine sobre Mayo del 68- sus características y significado prefiguran más el porvenir lejano que definen un mañana inmediato.

El tema de las relaciones entre estudiantes y obreros y, más concretamente, el papel de los estudiantes en la lucha social, al lado de ciertas categorías de trabajadores -"los estudiantes se pueden considerar como los primeros actores en la nueva lucha de las clases entre proletarios y tecnócratas del saber, que dominarán el panorama social de la sociedad postindustrial"(1040)- constituye uno de los postulados básicos de la tesis de Touraine y, al mismo tiempo, de los más discutidos.

Aunque es preciso entender las ideas expuestas por Touraine en relación con el tema, en el contexto prospectivo en el que el autor sitúa su interpretación de los Sucesos y, por lo tanto, "escapa en gran parte a la crítica del contemporáneo" (999), me ha parecido sería útil contrastar algunas de sus afirmaciones, en relación con la actitud de estudiantes y obreros durante los Sucesos, con las opiniones expuestas sobre el mismo tema por Adrien Dansette (1042), desde una óptica

(1039) IBIDEM, 62.

(1040) Al estudio de las relaciones "estudiantes-obreros", dedica A. Touraine el capítulo 5º de su obra: cfr IBIDEM, 155-194.

(1041) Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise de MaiJuin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 529.

(1042) Cfr A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971).

diferente.

Habría que empezar diciendo que, al margen de las conclusiones de tipo general y, como decíamos, prospectivo a las que llega Touraine, su análisis de las relaciones estudiantes-obreros se plantea sobre una base realista: "El cuerpo de la clase obrera y sobre todos los delegados sindicales, (en pocos casos muy jóvenes) han mantenido una concepción defensiva de la huelga y no han entrado en el juego con los estudiantes" (1043). Los factores que han hecho posible la relación obreros-estudiantes han sido, a juicio de Touraine, de dos tipos: uno generacional y el otro reivindicativo. Por el generacional, los jóvenes obreros, más como jóvenes que como obreros, con problemas de empleo y de encaje en la empresa, "hostiles a las exigencias de las grandes empresas, a menudo animados por grupos revolucionarios, establecieron la relación con los estudiantes" (1044). El segundo factor de coincidencia lo descubre Touraine en la similitud de las reivindicaciones planteadas por una parte del movimiento obrero y por los estudiantes: "La simpatía entre unos y otros (se refiere especialmente a ciertos aspectos de la actitud de la CFDT) se explica por la prioridad dada, de una y otra parte, a las reivindicaciones cualitativas, es decir, a la superación de la pura defensa económica para ir a una reforma de las estructuras que modifique profundamente las relaciones de poder y de autoridad, tanto en las empresas como en la universidad" (1045).

(1043) A. TOURAINE, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968) 171.

(1044) IBIDEM, 170.

(1045) IBIDEM, 168.

A juicio de Dansette, el desacuerdo entre estudiantes y obreros es profundo y va más allá de lo que pudiera considerarse una simple divergencia ideológica (1046). El estudiante tiene una imagen abstracta del obrero, lo imagina sufriendo males parecidos a los suyos, al borde de la explosión, y piensa que, haciendo uso de su superioridad intelectual, tiene obligación de conducirlo a la revolución; pero el obrero -sigo siempre a Dansette- presenta una imagen y una biografía diferentes, su juventud ha sido más dura que la del estudiante y ha tenido que buscar su propia formación -a veces en la tarea- obteniendo una cultura real "superior a la cultura libresca y mal asimilada del estudiante" (1047); ante la sociedad de consumo, de la que es beneficiario y también creador, el obrero presenta una actitud, al menos, de respeto, por el propio respeto que le merecen las conquistas que, para él y su familia, han supuesto las garantías de la Seguridad Social, las condiciones de vida y las posibilidades culturales que hoy se le ofrecen y que antes no se le ofrecían. Al estudiante de izquierdas, que es el que siente una inquietud por aproximarse al mundo obrero en busca de una lucha común, lo contempla como a un ser extraño, poco limpio, con el pelo demasiado largo y, en definitiva, como a un hijo de papá, que el día de mañana se convertirá en un cuadro y le mandará desde un puesto de Dirección.

No es posible objetar grandes inexactitudes a la descripción de Dansette, que acabamos de examinar. Los hechos

(1046) Cfr A. DANSETTE, Mai 1968 (Paris 1971) 190-204.

(1047) IBIDEM, 201.

ocurridos durante los Sucesos, especialmente en los intentos que realizaron los estudiantes para entrar en la Renault (1048), en donde se encontraron con la oposición de la CGT, que rechazaba toda ingerencia extraña, vienen a corroborar su diagnóstico. La posición más comprensiva de la CFDT hacia el movimiento universitario se puede explicar, quizás, por sus antecedentes ideológicos de origen cristiano, "que la inmunizan mal contra un romanticismo estudiantil que proviene, en parte, de las mismas fuentes" (1049). Pero, al mismo tiempo, salta a la vista que no se puede descubrir en dicha descripción contradicciones importantes con la tesis de Touraine, porque, evidentemente, uno y otro hablando de cosas distintas, llegan a la misma conclusión: las relaciones estudiantes-obreros sólo se producen de forma esporádica y limitada a unos determinados estudiantes, que tan sólo representan una pequeña parte del movimiento estudiantil (1050) y a un sector muy específico de la clase

(1048) En dos ocasiones los estudiantes intentaron entrar en la Renault en Billancourt para establecer relaciones con los obreros, y en ambas se encontraron con las puertas cerradas por orden terminante de la CGT, que puso en guardia a los obreros contra los elementos extraños a la clase obrera.

(1049) IBIDEM, 199.

(1050) En una encuesta del "Institut Français de l'Opinion Publique" realizada en septiembre de 1968 entre los estudiantes (publicada en la revista Réalités, Nov. 1968), se les preguntaba cuál de las tres actitudes siguientes respondía mejor a las preocupaciones personales: a) no sólo cambiar la Universidad, sino también transformar la sociedad; b) reformar activamente la Universidad, los programas y los métodos de enseñanza; c) aprobar los exámenes. Sólo un 12% ponía en primer lugar los deseos de transformación de la sociedad; un 54% se inclinaba

obrero, jóvenes obreros o técnicos fuera de la órbita sindical, especialmente en cuanto ésta aparecía representada por la CGT.

En relación con la actitud de los trabajadores ante la intervención de los estudiantes en el movimiento obrero, encontramos que Touraine coincide prácticamente con las afirmaciones de Dansette al señalar que la vieja clase obrera no puede aliarse con los estudiantes, en quienes ve a los futuros cuadros dirigentes, si bien da un giro a la situación al tratar de los nuevos técnicos y expertos, que saben que la mayoría de los estudiantes, que además proceden en proporción creciente de la propia clase obrera, no serán llamados a puestos de dirección sino a puestos de organización, de comunicación y de ejecución técnica, "sin participación mayor en el poder de

-
- ./ por la segunda pregunta (reforma de la Universidad) y un 31% afirmaba que su preocupación principal consistía en aprobar los exámenes.
- En relación con otras tres preguntas acerca de los Sucesos de Mayo y la actitud estudiantil durante la crisis, los resultados fueron los siguientes:
- a) Inquietud sobre la posibilidad de encontrar salidas correspondientes a los estudios realizados:
 - En primer lugar: 56
 - En segundo lugar: 33
 - En tercer lugar: 8.
 - b) Rechazo de la sociedad de consumo:
 - En primer lugar: 2
 - En segundo lugar: 10
 - En tercer lugar: 80.
 - c) Mayor adaptación de la Universidad a las necesidades culturales:
 - En primer lugar: 35
 - En segundo lugar: 54
 - En tercer lugar: 8.

decisión de la empresa" (1051). Las relaciones de estos técnicos o expertos con los estudiantes, ellos mismos futuros técnicos o expertos, "tiene una gran importancia al constituir una fuerza social que ocupa un lugar central en el nuevo sistema de producción que se organiza bajo nuestros ojos" (1052).

En este terreno de las conclusiones, en relación con el valor potencial de los hechos, es donde pueden estar justificadas las discrepancias con Touraine, mas no en el análisis de los hechos mismos que es objetivo y en muchos aspectos certero, como en el que se refiere a la importancia del ingrediente generacional en las relaciones estudiantes-obreros. Afirma Touraine, en el momento de fijar sus conclusiones que de las dos formas en que se realizó la unión obreros-estudiantes, formas que por otro lado fueron diferentes y opuestas, la primera -reforzamiento de los grupos revolucionarios obreros por la acción estudiantil- "será de poca importancia y no representa más que una contracorriente notable, pero limitada en la historia social" (1053); pero la segunda "en cuanto es el descubrimiento de hecho de una comunidad de reivindicaciones y de acciones de todos los que están sometidos -más allá de la explotación capitalista clásica- a la dominación mucho más importante de los aparatos, que mantienen su poder por la integración social y la manipulación cultural más que por los mecanismos puramente económicos" (1054), está llamada a tener

(1051) A. TOURAINE, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968) 177.

(1052) IBIDEM, 176.

(1053) IBIDEM, 176.

(1054) IBIDEM, 175-176.

una importancia capital en el futuro del movimiento social.

Como antes decía, el papel de protagonistas, que asigna Touraine a los estudiantes en los futuros movimientos sociales de la era post-industrial, ha sido criticado desde distintas posiciones y se inserta en una discutible prospectiva (1055). Michel Crozier plantea algunas preguntas en relación con la trasposición hacia el futuro que hace Touraine de una imagen que, a juicio de Crozier, corresponde a una revolución heredada del pasado (1056):

¿Por qué las instituciones universitarias van a dominar la sociedad post-industrial, modelándose sobre el esquema de la empresa capitalista? ¿No sería más razonable pensar que no tendrán una influencia real en la sociedad, sino en la medida en que sean capaces de elaborar modelos más eficaces? (1057).

Los problemas de los que trata Touraine son verdaderos problemas, "pero, al querer aplicar por fuerza la

(1055) Puede verse, por ejemplo, la crítica que hacen Ph. BENETON - J. TOUCHARD, Les interprétations de la crise de Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 20 (1970) 503-543.

(1056) "Reconociendo que los estudiantes no son portadores de una revolución proletaria que los obreros no quieren, les consideran como los primeros actores de un nuevo drama de la lucha de clases": M. CROZIER, La Société bloquée (Paris 1970) 168.

(1057) Cfr IBIDEM, 168-169.

simbología sagrada del mito revolucionario, no le es posible salir del razonamiento mágico que representa el lazo profundo de todos los estudiantes o intelectuales del mes de mayo" (1058).

C) CONCLUSION

Al examinar aquellas interpretaciones, que intentaban explicar la crisis social en los Sucesos aplicando el esquema tradicional de los movimientos sociales, ya quedó apuntado lo limitado de su valor, al tiempo que su carácter útil e incluso imprescindible para entender en su desarrollo total y completo la crisis social planteada. Si contemplamos ahora dichas interpretaciones junto con las que, según acabamos de examinar, pretenden descubrir en los Sucesos aspectos originales y en cierta manera inéditos en el campo social, estaremos en condiciones de realizar una síntesis que nos aproxime al entendimiento objetivo y global de los aspectos sociales de los Sucesos.

Para un observador imparcial que, con la perspectiva del tiempo, se preste a contemplar el desarrollo de los Sucesos desde su repentina iniciación, en los primeros días de Mayo del 68, hasta su paulatino desenlace en la primera

quincena de junio del mismo año, el proceso seguido por la crisis social habrá de presentar un carácter muy irregular, en cuanto un movimiento desconcertante e incierto en su desencañamiento consigue adquirir, en algún momento, un cuerpo importante y vigoroso para quedar reducido, en su fase final, a un conflicto social, perfectamente acotado y de etiología conocida. A mi juicio, aparte de la posible incidencia de otros factores que ya fueron examinados en el capítulo anterior, la explicación de este fenómeno no es difícil: la crisis social en los Sucesos la inician unos y la articulan y finalizan otros. En otras palabras, un movimiento político-universitario provocado por los estudiantes es recogido, inicialmente, por un sector muy específico y reducido de la clase obrera para entrar, posteriormente, por los cauces más o menos rígidos de los sindicatos obreros y terminar controlado y dirigido por éstos, según su ideología y objetivos.

Es preciso reconocer que la explicación de esta situación que, sin arrojar sobre ella ningún juicio de valor, me parece un reflejo real y objetivo de lo acaecido en los Sucesos, puede verse facilitada por la aplicación de la distinción propuesta por Mallet entre antigua y nueva clase obrera, en los términos siguientes: la nueva clase obrera, poco numerosa y difícil de acotar en unos límites claros y definidos, con unas aspiraciones sociales imprecisas e incluso ambiguas y con frecuencia expresadas con desacierto, pone en marcha por su conexión generacional y, en algún sentido, reivindicativa, con la parte más activa del movimiento estudiantil, una anárquica e incontrolable crisis social en las empresas francesas en Mayo del 68. Ahora bien, la misma espontaneidad y consiguiente falta de organización y la escasa importancia numérica de este nuevo grupo social, junto con la carencia de un proyecto social en su poder que no fuera la insatisfacción y la disconformidad

con la situación existente en las empresas y en la sociedad, produce como resultado que el movimiento social tenga que pasar a manos de la antigua clase obrera. A medida que nos aproximamos a la finalización de la crisis, el predominio de la antigua sobre la nueva clase obrera se hace más patente hasta quedar ésta prácticamente anulada en cuanto a la posibilidad de influir en la marcha de los acontecimientos, a partir del comienzo de las "Negociaciones de Grenelle".

La interpretación de la crisis social en base a los esquemas tradicionales no sólo es útil sino que, como decíamos, es imprescindible para entender toda la etapa de la crisis social, dominada por los sindicatos obreros y por la antigua clase obrera, que representó en los Sucesos un factor de equilibrio y moderación al plantear un tipo de reivindicaciones que, en esencia no ponían en tela de juicio el orden económico y social existente, sino que, de alguna manera, al menos a corto plazo, lo presuponían. Los resultados inmediatos de los Sucesos se adaptaron a sus esquemas y deseos, que fueron traducidos y defendidos por los sindicatos obreros, primero en Grenelle y después en las negociaciones profesionales en las empresas. La clave para el entendimiento de lo que fue la cuestión social dominante, en los Sucesos y también en el período posterior a los Sucesos, no se puede encontrar, si no es a través del estudio de los comportamientos y características de la antigua clase obrera y, quizás, de su sindicato más representativo, la CGT.

Ahora bien, igualmente cierto que lo que acabo de decir, me parece el hecho de que en la crisis social en los Sucesos hubo "algo más" que con aquellos esquemas tradicionales no era posible descubrir: "La explicación incluso por los mejores analistas, es todavía indecisa. Esta sorpresa de la inteligencia indica que ha intervenido en la historia un elemento

inédito y que nuestros instrumentos para comprenderlo no están todavía a punto" (1059). En el intento de descubrir ese "algo más", entiendo radica el mérito principal de las tesis de Serge Mallet y Alain Touraine.

Dejando, por un momento, dichas teorías a un lado, es generalmente admitido que la crisis social de Mayo del 68 puso en evidencia dos fenómenos: primero, en el conjunto de la clase obrera existían diferencias de cierta entidad en relación con el establecimiento de las prioridades reivindicativas; segundo, los cuadros participaron en algún modo, junto con la clase obrera en la iniciación y desarrollo de la crisis. Me remito al análisis del movimiento social en las empresas (1060) para apoyar esta doble afirmación, que lleva en sí una todavía indeterminada potencialidad en el campo social. Ni en los resultados inmediatos ni en los influjos posteriores de la crisis se han podido percibir efectos tangibles que se puedan relacionar con las nuevas reivindicaciones obreras o con la participación de los Cuadros; pero, ¿se puede afirmar, sin más, que ocurrirá lo mismo en el futuro?

Cuando Reynaud, por ejemplo, señala que los aspectos más específicos de la tesis de Mallet en relación con los Sucesos aparecen muy dudosos, utilizando como argumentos la poca incidencia de la ley de diciembre del 68 sobre el ejercicio del derecho sindical en las empresas o la escasa virtualidad del movimiento de cuadros, nos está relacionando con lo que he llamado más arriba el presente de la cuestión social,

(1059) J. GUITTON, La pensée et la guerre (Paris 1969) 202-203.

(1060) Cfr de la Primera Parte las pp. 67-305.

pero no con su futuro; quiero decir, en suma, que para intentar descubrir la lección de los Sucesos, cara al porvenir, no habrá más remedio que bucear en los tanteos y en las aspiraciones que se pudieron vislumbrar en algunos momentos del desarrollo de la crisis social y que estuvieron protagonizados por elementos muy determinados de la clase obrera y por algunos grupos de cuadros. En cuanto Mallet y Touraine, desde diferentes perspectivas, nos ponen en camino para acercarnos al estudio de la virtualidad de los aspectos más innovadores de la crisis, están contribuyendo a lograr una interpretación más profunda y de más largo alcance de los Sucesos.

En definitiva, la crisis social no puede ser entendida, como señalaba más arriba, si no es en el contexto de la crisis general que ya quedó definida como una crisis de desorientación, aun cuando la desorientación en el ámbito concreto de los problemas socio-laborales apareciese con unas características especiales. La antigua clase obrera, volviendo a la terminología de S. Mallet, sí sabía lo que quería y por ello actuó como elemento moderador y en cierto sentido clarificador y solucionador de la crisis; la nueva clase obrera sabía lo que no quería, pero no acertaba a concretar de forma intelegible sus aspiraciones sociales, con lo que su actuación fue equívoca y, a corto plazo, inoperante.

La voluntad contradictoria e incierta, perceptible en los Sucesos, era resultado, en el plano social, de la divergencia existente entre ambos planteamientos. Los primeros síntomas de que el crecimiento económico, tal como se había desarrollado en los últimos años en Francia, exigía una reconsideración aparecían, sin embargo, en lo que Mallet denominaba los estratos de la población activa insertos en el

proceso más avanzado de la civilización técnica (1061), y Touraine consideraba como una formación sociológica nueva (1062).

En síntesis:

La crisis social en los Sucesos presentó, de una parte, características y aspectos conocidos que la relacionaban con los movimientos sociales tradicionales y, de otra, rasgos inéditos que apuntaban hacia nuevos planteamientos sociales.

Esta situación ambivalente se puede explicar por la coexistencia, en las empresas de la Francia industrializada de 1968, de una antigua clase obrera, numerosa y coherente, cuyas aspiraciones eran traducidas sin dificultad por los sindicatos obreros, y una nueva clase obrera, todavía es casa en número y sin organizar, que, sin precisión e incluso, a veces, con ambigüedad, planteaba un tipo de reivindicacio-

(1061) Cfr S. MALLET, La nouvelle classe ouvrière (Paris 1969) 15.

(1062) Cfr A. TOURAINE, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Paris 1968) 25.

nes que escapaban en gran parte a los esquemas existentes. Pero la clave para el entendimiento de la problemática social de los Sucesos y también del período posterior aquí estudiado, no se puede encontrar si no es a través del estudio de los comportamientos y aspiraciones de la antigua clase obrera y, quizás, de su sindicato más representativo, la CGT. Sin embargo, no parece arriesgado afirmar que, para aventurar una hipótesis sobre las tendencias sociales del futuro, en un tipo de sociedad de condiciones similares a la francesa de 1968, será preciso acudir al análisis e interpretación de las conductas y de las motivaciones manifestadas en los Sucesos por la nueva clase obrera.

Desde el punto de vista de la historia de los movimientos sociales y de su influencia en cada etapa histórica para la configuración sobre nuevas bases de la llamada cuestión social, el interés de los Sucesos y sus aspectos más importantes parecen radicar no tanto en sus resultados inmediatos como en su valor de signo y en la posibilidad de utilizar sus más profundos y auténticos significados y valores para rectificar el rumbo de un determinado tipo de sociedad en la época actual.

CONCLUSIONES

I - ESTUDIO DE LA CRISIS SOCIAL

Causas y amplitud de la crisis social

En los Sucesos de mayo-junio de 1968 en Francia se hace manifiesta una crisis social de amplitud inusitada por su duración y por el número y la calidad de las personas participantes. Los problemas económicos y sociales de aquel momento no son suficientes para explicar ni la magnitud ni las características de dicha crisis.

La actitud de los sindicatos obreros

El conflicto social no comenzó ni se desarrolló por iniciativa o bajo el control de las grandes centrales sindicales obreras. No obstante, tanto la CGT dentro de su línea tradicional de reivindicaciones socioeconómicas, como la CFDT, más flexible ante los nuevos planteamientos sociales, utilizaron y encauzaron el conflicto de acuerdo con su ideología y sus objetivos.

La actitud del Patronato francés

El empresariado francés, ante la situación de extremada y generalizada gravedad de los Sucesos, actuó a través de sus organizaciones nacionales. El CNPF, la central patronal más fuerte y representativa, interpretó los acontecimientos como un movimiento social tradicional, ante el que era preciso reaccionar poniendo en práctica las medidas también

tradicionales, mientras que el CJD y el CFPC, ambos de inspiración cristiana, trataron de descubrir las posibles motivaciones profundas de la crisis.

La actitud de los Cuadros

En los Sucesos se hicieron patentes las contradicciones a las que se ven sometidos los Cuadros, a causa de su actual y nueva situación en la empresa, al tiempo que se planteaban sobre bases diferentes sus relaciones con el Patronato y con los obreros. Los resultados de su intervención, que no fue ni numerosa ni homogénea, fueron escasos, si bien se pueden interpretar como un signo de la evolución futura de las relaciones sociales en la empresa.

Formas de acción

Las formas de acción empleadas en el ámbito de la empresa, al margen de las organizaciones sindicales, fueron fundamentalmente dos: la ocupación de las instalaciones y las asambleas generales. Con la primera, se discutía la autoridad de la Dirección y el sistema socio-económico establecido, y las segundas simbolizaban los deseos de encontrar nuevos cauces de expresión en la empresa; pero con ninguna de estas dos acciones se pretendía establecer un poder de hecho paralelo al poder de derecho de los empresarios.

Reivindicaciones

Las reivindicaciones fueron fundamentalmente cuantitativas, si bien en algunas empresas, de sectores técni-

cos avanzados, aparecieron también reivindicaciones de tipo cu
litativo como las referidas al control de la gestión o al sistema
de relaciones en la empresa. Los sindicatos obreros contemplaron
de forma diferente estas reivindicaciones, pues mientras
que la CGT concedió prioridad a las reivindicaciones cuantitati
vas que podían contribuir al reforzamiento de su organización,
la CFDT, más interesada en conseguir parcelas de poder dentro de
la empresa, prestó mayor atención a las reivindicaciones quali
tativas.

Las negociaciones

La firma de los Acuerdos de las conversaciones de Grenelle, que pueden considerarse como un pacto político-social entre el gobierno, las organizaciones patronales y los sin
dicatos obreros, no se llegó a realizar a causa de las implicaciones
políticas que acarrea la conexión entre la CGT y el partido comunista francés. No obstante, el giro de la situación política, como consecuencia del discurso de 30 de mayo del Presidente de la República, supuso la entrada en vigor práctico de los Acuerdos, a través de las negociaciones realizadas con posterioridad.

Los resultados

Un primer resultado, derivado de los "Acuerdos de Grenelle", se encuentra en las negociaciones celebradas entre las organizaciones de empresarios y los sindicatos obreros sobre los temas de empleo y de formación, que iban a suponer el establecimiento de un control tripartito sobre la política de empleo y la concesión del derecho de los trabajadores a la for-

mación. Un segundo resultado fue la ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa, que recogía las cláusulas de Grenelle sobre la sección sindical de empresa, lo que significó para la CGT la posibilidad de reforzar su organización y, para la CFDT, un punto de partida para el desarrollo del poder obrero en la empresa. Finalmente un tercer resultado se plasmó en las mejoras de orden cuantitativo, sobre todo salariales, en base a lo acordado en Grenelle.

De todo ello se puede concluir que la crisis social en los Sucesos de Mayo de 1968 se cierra con un saldo que, si bien puede parecer importante en comparación con las conquistas sociales de los últimos años en Francia, es ciertamente escaso si se relaciona con la amplitud del movimiento social en los Sucesos y con las expectativas creadas en algunos de los elementos que participaron en ellos de forma muy activa.

II - INFLUJOS DE LOS SUCESOS (1969-1973)

Política Social del gobierno

Los proyectos de reforma con los que se intentaba responder a los problemas suscitados por la crisis de Mayo y que fueron emprendidos por el gobierno de Chaban Delmas, inspirándose en las ideas de Jacques Delors, en materia de Política Social, se mostraron, al cabo de tres años, inviables, al no contar con el apoyo necesario ni de los sindicatos obreros ni de la Mayoría política de la que el gobierno dependía. La Política Social confirmó, una vez más, sus condicionamientos estrictamente políticos.

Los sindicatos obreros

Los Sucesos de Mayo produjeron un aumento importante del número de afiliados a los sindicatos obreros y una revitalización general de la acción sindical. La CGT no modificó, a causa de los Sucesos, ni su estrategia ni sus prioridades reivindicativas; a la CFDT, por el contrario, los Sucesos le llevaron a replantearse parte de sus postulados y a profundizar en su preocupación permanente por la autogestión, y, a la vez, a cambiar su actitud frente a la negociación y a establecer una mayor conexión con los partidos políticos, hecho que se hizo patente en su posición, junto con la CGT, en las elecciones legislativas de 1.973. El sindicato F.O., por su parte, confirmó después de los Sucesos sus tradicionales ideas de independencia del sindicalismo de los partidos políticos y de defensa de la política contractual con empresarios y gobierno.

Los empresarios

La reacción del empresariado francés después de la crisis se tradujo en una reforma de sus organizaciones representativas, especialmente en el CNPF. Igualmente se produjo un cambio de mentalidad ante los problemas sociales, que fue más significativo en el CNPF que en el CJD de antigua tendencia reformista y con menos compromisos formales; si bien este cambio no ha tenido efectos visibles en el ámbito de la empresa, puede entenderse como un signo de una nueva actitud de los empresarios respecto a sus responsabilidades dentro de la sociedad actual.

La política de formación

En la aplicación de la Ley de formación continua, que constituyó uno de los medios básicos de la Política Social reformista del gobierno, se hicieron visibles algunas de las causas que llegaron a imposibilitar la consecución de dicha Política. La influencia de la ideología revolucionaria sobre la actitud ambigua de los sindicatos obreros ante los problemas de la formación, al lado de la política monopolizadora de los resortes de la Ley, mantenida en general por los empresarios, esterilizaron el potencial de cambio social que entrañaba la Ley y su posible respuesta a algunos de los problemas planteados en los Sucesos.

Efectos sobre los comportamientos

La evolución política producida como consecuencia de los Sucesos puede llevar el germen de cambios sustanciales en el contexto político de Francia, aun cuando, a corto plazo, no haya producido alteraciones en el régimen de la V República.

En el orden social la situación es paralela, pues si bien el clima social de las empresas no ofrece signos de mejora que se puedan relacionar con las modificaciones de la legislación laboral -en los Sucesos se puso de manifiesto la crisis del Derecho del trabajo- o con la evolución patronal, el fenómeno de impregnación social generado por la crisis, junto con la mayor sensibilización de empresarios y Cuadros ante los problemas sociales y la problematización a la que se ven sometidos algunos de los fundamentos de la sociedad industrial, están llamados a configurar sobre nuevas bases la cuestión social del futuro.

III - INTERPRETACION

Los Sucesos de mayo-junio de 1968 en Francia se pueden interpretar como la manifestación de una crisis de desorientación cuya raíz se puede encontrar en los problemas inherentes a una sociedad en proceso acelerado de crecimiento económico, que, habiendo alcanzado un cierto nivel de desarrollo industrial, sigue manteniendo unas estructuras sociales arcaicas y que revela las contradicciones que se producen entre la consecución de los objetivos económicos y las formas de vida y de realización personal de sus miembros, en un país latino de antigua tradición espiritual y cultural.

La crisis social en los Sucesos presentó, de una parte, características y aspectos conocidos que la relacionaban con los movimientos sociales tradicionales y, de otra, rasgos inéditos que apuntaban hacia nuevos planteamientos sociales.

Esta situación ambivalente se puede explicar por la coexistencia, en las empresas de la Francia industrializada de 1.968, de una antigua clase obrera, numerosa y coherente, cuyas aspiraciones eran traducidas sin dificultad por los sindicatos obreros, y una nueva clase obrera, todavía escasa en número y sin organizar, que, sin precisión e incluso, a veces, con ambigüedad, planteaba un tipo de reivindicaciones que escapaban en gran parte a los esquemas existentes. Pero la clave para el entendimiento de la problemática social de los Sucesos y también de la del periodo posterior aquí estudiado, no se puede encontrar si no es a través del estudio de los comportamientos y aspiraciones de la antigua clase obrera y, quizás, de su sindicato más representativo, la CGT. Sin embargo, no parece arriesgado afirmar que, para

aventurar una hipótesis sobre las tendencias sociales del futuro, en un tipo de sociedad de condiciones similares a la francesa de 1.968, será preciso acudir al análisis e interpretación de las conductas y de las motivaciones manifestadas en los Sucesos por la nueva clase obrera.

Desde el punto de vista de la historia de los movimientos sociales y de su influencia en cada etapa histórica para la configuración sobre nuevas bases de la llamada cuestión social, el interés de los Sucesos y sus aspectos más importantes parecen radicar no tanto en sus resultados inmediatos como en su valor de signo y en la posibilidad de utilizar sus más profundos y auténticos significados y valores para rectificar el rumbo de un determinado tipo de sociedad en la época actual.

ANEXOS

- Anexo nº 1: Discurso del General De Gaulle pronunciado el 30 de mayo de 1968.
- Anexo nº 2: La "Profesión de fe" del CNPF.
- Anexo nº 3: Comunicados del CJP ("Centre de Jeunes Patrons"), actualmente CJD ("Centre de Jeunes Dirigeants"), durante los Sucesos de Mayo de 1968.
- Anexo nº 4: Carta enviada por el Presidente-Director General de la Régie-Renault, P. Dreyfus, a todos los empleados de la empresa el 11 de junio de 1968.
- Anexo nº 5: Protocolo de los "Acuerdos de Grenelle".
- Anexo nº 6: Relación de Acuerdos firmados, después de los Sucesos, a nivel nacional, regional y de empresa.
- Anexo nº 7: Acuerdo interprofesional sobre empleo firmado el 10 de febrero de 1969.
- Anexo nº 8: Ley nº 68-1179 de 27 de diciembre de 1968 relativa al derecho sindical en las empresas.

Anexo nº 9: Carta de Jacques Delors a Jacques Chaban-Delmas.

Anexo nº 10: Lista de recomendaciones del Informe de los "Sages".

Anexo nº 11: Diez propuestas de "Entreprise et Progrès" para la orientación futura del CNPF.

Anexo nº 12: Ley nº 71-575 del 16 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional continua en el marco de la educación permanente.

Anexo nº 13: Creación de un Fondo de "Assurance Formation" en la empresa Tourtellier.

ANEXO Nº 1

DISCURSO DEL GENERAL DE GAULLE PRONUNCIADO EL 30 DE MAYO

DE 1968 (*)

Francesas, Franceses:

Como detentador de la legitimidad nacional y republicana, he examinado desde hace 24 horas todas las posibilidades sin excepción, que me podrían permitir mantenerla. He tomado mis decisiones.

En las circunstancias presentes no me retiraré. Tengo un mandato del pueblo. Lo cumpliré.

No cambiaré al Primer Ministro cuyo valor, solidez y capacidad merecen el homenaje de todos. El me propondrá los cambios que sean necesarios para la composición del Gobierno.

Disuelvo hoy la Asamblea Nacional.

(*) Tomado de LA DOCUMENTACION FRANCAISE, Chronologie des événements de mai-juin 1968, in: Notes et Etudes Documentaires 3722-3723 (1970) 56.

Propuse al país un referéndum que diera a los ciudadanos la ocasión de apoyar una reforma profunda de nuestra economía y de nuestra Universidad y, al mismo tiempo, de decirme si seguía contando o no con su confianza por la única vía aceptable: la de la democracia.

Me doy cuenta de que la situación actual impide materialmente su celebración, por lo que decido aplazarlo.

Por lo que se refiere a las elecciones legislativas, éstas tendrán lugar en los plazos previstos por la Constitución, al menos que se quiera cohibir a todo el pueblo francés, impidiéndole expresarse, al mismo tiempo que se le impide vivir por los mismos medios por los que se impide a los estudiantes estudiar, a los profesores enseñar y a los trabajadores trabajar.

Estos medios son la intimidación, la intoxicación y la tiranía ejercidos por grupos organizados para ello desde hace tiempo y por un partido que es una empresa totalitaria, incluso si, en este sentido, tiene ahora rivales.

Así, pues, si esta situación de fuerza se mantiene, tendré que tomar, para mantener a la República, conforme a la Constitución, otras vías distintas del escrutinio inmediato del país. En cualquier caso es preciso que inmediatamente y por todas partes se organice la acción cívica. Hay que hacer esto, en primer lugar, para ayudar al Gobierno y, después, localmente, a los prefectos convertidos de nuevo en comisarios de la República en una tarea que consiste en asegurar, en la medida de lo posible, la existencia de la población y en impedir la subversión en todo momento y en todas partes.

En efecto, Francia está amenazada de dictadura. Se la quiere obligar a resignarse a un poder que se impondrá en la desesperación nacional, poder que evidentemente sería en esencia el poder del vencedor, es decir, el del comunismo totalitario. Naturalmente, para comenzar se le daría una apariencia engañosa, utilizando la ambición y el odio de los politicastos; después de lo cual estos personajes no tendrían más peso que el suyo propio, que no sería mucho.

¡Pero no! La República no abdicará. El pueblo se rehará. El progreso, la independencia y la paz vendrán con la libertad.

¡Viva la República! ¡Viva Francia!

ANEXO Nº 2

LA "PROFESION DE FE" DEL C.N.P.F. (*)

El 19 de Enero de 1965 el C.N.P.F. adopta en una Asamblea General y pública una declaración que recuerda "ciertas nociones fundamentales del progreso económico y social". Transcribimos algunos de los puntos más importantes.

- La economía debe de estar al servicio de los hombres, para que encuentren en el cumplimiento de su tarea profesional la elevación de su nivel de vida, su promoción y posibilidades de desarrollo personal y de preparación de un futuro mejor para sus hijos.

- La libre creación y el libre desarrollo de las empresas en el respeto a las leyes económicas naturales son fuentes irremplazables de mejora de la condición humana. Su producción asegura la elevación del nivel de vida; su actividad abre los más amplios y fecundos campos para el desarrollo de las facultades del hombre.

(*) Tomado de J.D.REYNAUD, Les Syndicats en France (Paris 1967).

- La elevación efectiva del nivel de vida, hecha posible por la actividad productora de las empresas, se expresa tanto por la baja de precios de los productos de gran consumo, como por el crecimiento progresivo de los salarios de los trabajadores en todos los niveles. Gracias a una sana concurrencia de las empresas, tanto en el interior del país como en el exterior, se ajustan estos dos medios de expresión de la elevación general del nivel de vida.
- El beneficio es uno de los motores esenciales del crecimiento económico y, por las inversiones y la expansión que suscita, es la garantía del futuro. Es la contrapartida del riesgo, la sanción de una buena gestión provechosa para la colectividad, lo mismo que la pérdida y la quiebra deben de ser las sanciones de una mala gestión perjudicial para la colectividad. Lejos de ser una acaparación abusiva en detrimento de los salarios, el beneficio, multiplicando las iniciativas creadoras, es la condición misma del desarrollo, del empleo y de la elevación del nivel de vida de los asalariados. Las economías marxistas están redescubriendo esta verdad.
- El progreso se realiza en el movimiento y en la emulación por una adaptación constante, libre y dinámica de las posi ciones relativas de todos los que participan en la creación y en la circulación de la riqueza. Cualquier medida que cristalice estas posiciones relativas, daña a la agilidad necesaria de la vida económica y, en consecuencia, se opone al progreso social.
- La verdad y la libertad de los precios son la condición misma de toda vida económica y social orientada hacia el progreso. Si no existe un verdadero progreso sin estabilidad

de moneda, tampoco existe una verdadera estabilidad de moneda sin una libertad y verdad en los precios.

- Cuando aparecen tensiones inflacionistas que amenazan la estabilidad de la moneda, la experiencia prueba que no son combatidas de manera eficaz y duradera por intervenciones artificiales: las medidas de bloqueo, fiscales, de mantenimiento artificial y de subvenciones, lo único que hacen es agravar el mal disimulándolo y prolongándolo.

- Tanto en la defensa de la moneda como en la de las condiciones de competencia de la economía nacional, el Estado asume una responsabilidad considerable. Debe en todo momento reglamentar sus propios gastos en función de la situación económica del país, considerada no solamente en sí misma, sino en relación con la de los países concurrentes. Esta responsabilidad es tanto más grave cuanto que el Estado está interviniendo, cada vez más de una manera excesiva, en materia económica y social.

- La confrontación con la concurrencia extranjera y el desarrollo de los intercambios internacionales son necesarios para estimular el esfuerzo de los productores y abrir a los consumidores posibilidades más amplias. Pero no existe una concurrencia sana y una libertad de intercambios sin un respeto a las prácticas comerciales leales y sin una armonización de las condiciones establecidas en la producción y en la distribución en todos los campos.

- Es necesario que los riesgos fundamentales de la existencia sean objeto de una garantía social. Esta garantía tiene que estar asegurada por regímenes adaptados al carácter específico de cada riesgo. La obligación legal, que alcanza

ya un nivel importante, no tiene por qué substituir de una manera abusiva a la iniciativa individual o colectiva.

ANEXO Nº 3

COMUNICADOS DEL CJP ("CENTRE DE JEUNES PATRONS") ACTUALMENTE
CJD ("CENTRE DE JEUNES DIRIGEANTS") DURANTE LOS SUCESOS DE
MAYO DE 1968 (*)

SABADO 18 DE MAYO

"El Consejo de Dirección del Centro de Jóvenes Patronos que acaba de reunirse, constata que la situación actual se debe en gran parte a la ausencia, a la insuficiencia o al abandono de las estructuras de representación.

Las dificultades de adaptación, que siente la Universidad y más ampliamente nuestra sociedad, demuestran de una manera evidente los esfuerzos considerables que todos debemos hacer para adaptarnos a los cambios y a la evolución.

Uno de estos esfuerzos consiste en poner en práctica todos los medios que permitan el desarrollo real de

(*) Ceditos por el mismo CJP o CJD de sus Comunicados emanados durante los Sucesos de Mayo de 1968.

una participación efectiva a todos los niveles y a todas las instancias de la vida universitaria, económica, social y política, ya que la interdependencia de estos problemas se hace cada vez mayor. Los jóvenes directores de empresa que agrupa el CJD, después de haber recordado que el diálogo sólo puede desarrollarse en la calma indispensable para el intercambio de posiciones y para la búsqueda de soluciones, afirman que el CJD está dispuesto más que nunca a seguir aportando su contribución a estos fines".

MARTES 21 DE MAYO

1) Los jóvenes dirigentes de empresa, que reagrupa el Centro de Jóvenes Patronos, estiman, en primer lugar, que corresponde al poder público tomar sus responsabilidades. Es un supuesto para que las discusiones patronato-sindicatos puedan instaurarse sin ambigüedad en el terreno que les pertenece.

2) El CJP considera que no serviría para nada restringir las discusiones sólo a las reivindicaciones de alcance limitado en el tiempo, tales como los aumentos de salarios o de carácter francamente maltusiano, tal como la reducción sistemática del tiempo de trabajo.

3) Bien entendido, los dirigentes de empresa deben recordar que el paro prolongado de la producción hace correr un riesgo grave a la economía francesa. Pone en peligro su capacidad de expresión, de concurrencia internacional y de desarrollo.

4) Sin embargo, el CJP estima que esta llamada

no debe conducir a los dirigentes de empresa a rechazar el rápido examen de los problemas más fundamentales planteados de una manera explícita o no explícita.

- a) Las condiciones del ejercicio de la autoridad deben adaptarse a la exigencia profunda de los hombres que quieren estar informados y participar en la elaboración de las decisiones: es necesario para la mayoría de las empresas replantearse las actitudes y los métodos de dirección para una mayor eficacia.
- b) El empleo y la garantía de recursos: a corto plazo para hacer tolerables las situaciones de transición, provisionales pero dolorosas, que resultan de la necesaria movilidad de la economía; a largo plazo para facilitar un proceso de evolución continua sin una ruptura total.
- c) La formación y sus consecuencias: estructuras, programa y pedagogía de los organismos de enseñanza de las Escuelas y Universidades deben contribuir a formar hombres más responsables de sí mismos y aptos para el trabajo en equipo.

VIERNES 24 DE MAYO

"¿Un referéndum? ¿Piensan reglamentar por medio de él un problema, que precisamente necesita la más efectiva participación?"

Por lo que se refiere a la situación actual, después de haber insistido para que el Patronato tome la iniciativa de las discusiones con las organizaciones sindicales, haremos todo lo que esté en nuestro poder para facilitar su logro. Esto es lo urgente.

Pero lo esencial es ver claramente la importancia de lo que se acaba de expresar en el país, ya que traduce una aspiración profunda, especialmente para los jóvenes, para que se les tome en serio y tengan acceso a las responsabilidades.

Esta aspiración es un testimonio de la salud de los hombres de hoy día. Es una garantía del dinamismo de las empresas y del desarrollo de nuestra sociedad. Hace necesaria una transformación del cuadro de vida y de trabajo, transformación en la que estamos dispuestos a participar".

DOMINGO 26 DE MAYO

"El problema puesto de manifiesto por los acontecimientos actuales es esencialmente un problema psicológico que concierne a todas las categorías y a todos los sectores de actividad de este país: empresas industriales y agrícolas, sector público y privado, administración y universidad. Su solución requiere el establecimiento de una confianza en el hombre y de una confianza entre los hombres.

Por consiguiente, las soluciones que se pueden preconizar deben establecer más -como lo prueba la experiencia pasada- la adopción de nuevos procesos que la creación o multiplicación de instituciones impuestas.

En cuanto a la empresa, es necesario transformar las actitudes recíprocas de las personas que la componen y más especialmente establecer una discusión organizada y permanente entre dirigentes de la empresa y los sindicatos.

La obligación legal debe constituir más una

incitación dinámica que una obligación. Es preferible dejar a los interesados el cuidado de definir sus propios cuadros de diálogo y no crear una estructura imperativa cuyo funcionamiento será bloqueado mañana, si las actitudes de los partenaires se transformasen.

Las propuestas que plantea el CJP se articulan en torno a las tres ideas siguientes:

- 1) Información: Poner a disposición de todos los elementos de información necesarios para el ejercicio de sus actividades y las motivaciones que la justifiquen.
- 2) Responsabilidad: Dar a cada hombre y a cada grupo la posibilidad de ejercer funciones en la medida de sus competencias, sabiendo que estas competencias son evolutivas.
- 3) Descentralización: Desarrollar una organización funcional de las actividades, dando primacía a la función sobre el estatuto.

El CJP afirma que la participación es una necesidad de orden público y una condición de eficacia en la sociedad de hoy.

Propone por lo tanto, especialmente:

a) Que la Ley presentada a referéndum:

- fije los puntos mínimos que deban ser objeto de acuerdos, especialmente entre los sindicatos obreros y los dirigentes de empresas;

- que tan sólo establezcan un régimen obligatorio en la hipótesis de que, el 1º de mayo de 1969, ciertas empresas no hayan determinado, mediante acuerdo, las condiciones y las estructuras de participación.
 - b) Que las organizaciones patronales y los sindicatos a escala regional interprofesional negocien y concluyan, antes del 1º de enero de 1969, acuerdos-cuadro definiendo las condiciones y formas de participación a nivel de empresa.
 - c) Que en cada empresa se abra un amplio diálogo entre dirigentes, cuadros, mandos y personal y que, adhiriéndose a los acuerdos-cuadros regionales, las empresas precisen las modalidades propias a cada una de ellas, firmando un acuerdo con los representantes cualificados del personal.
 - d) Que un mismo proceso y unos mismos plazos se adopten para la Universidad y la función pública.
- 4) Conclusión: La transformación necesaria de las actitudes se operará tan sólo si se evita cristalizar las posiciones y bloquear desde el principio la participación que se pretende desarrollar. El proyecto de la Ley del Referéndum sólo sacará partido al contenido positivo de la situación, si aparece como la primera aplicación del proceso de participación.

MIERCOLES 29 DE MAYO

"Dentro de poco hará tres días que se han terminado las negociaciones de Grenelle. Los dirigentes de

Empresa, sus federaciones profesionales, nosotros mismos, hemos hecho todo lo que ha estado en nuestro poder para que se firmen los acuerdos de vuelta al trabajo. Nos damos cuenta ahora que el problema se desplaza cada vez más al plano político.

Sabiendo lo que cada día de paro cuesta a la economía del país y cómo con ello se aumentan las hipotecas para el futuro, los jóvenes dirigentes de empresa se dirigen hacia los hombres políticos, pidiéndoles con gran insistencia que encuentren urgentemente las vías de solución que nos permitan resolver la crisis actual".

VIERNES 31 DE MAYO

"Los jóvenes dirigentes de empresa que reúne el CJP lanzan una llamada de urgencia a todos los que participan directamente en la vida económica del país para que se vuelva al trabajo lo antes posible.

Piden con insistencia a los dirigentes de empresas que abran inmediatamente en todas partes y a todos los niveles las discusiones que permitan a los hombres comprenderse en un clima desapasionado y que permita, sobre todo, que pueda continuar adelante el movimiento actual de renovación y transformación.

El diálogo necesario debe ser abordado con la voluntad de buscar soluciones nuevas a los problemas planteados por la participación".

VIERNES 21 DE JUNIO

"La eficacia pasa por la participación", declaran los jóvenes dirigentes de empresa (ex-jóvenes patronos).

Los sucesos actuales demuestran sin ambigüedad la falta de realismo y eficacia de los comportamientos y en las estructuras económicas que no se apoyan en la participación, así como la determinación de los trabajadores, cuadros y asalariados, de tomar parte más ampliamente en los asuntos que les conciernen.

El Centro de Jóvenes Dirigentes de Empresa (CJD) afirma que los dirigentes de empresa, responsables ante todos los interesados de la expansión de la empresa, deben desde ahora examinar con gran atención todas las proposiciones constructivas con vistas a crear un clima y desarrollar estructuras de participación.

- Si se quiere que los acuerdos de Grenelle sean positivos para los asalariados, sin esperar más, hay que plantear el problema de las nuevas formas de participación, estudiar seriamente y sin exclusivismos todos los proyectos que surgen de unos y de otros, confrontar las posiciones respectivas, estudiar y elaborar nuevas estructuras admisibles para la mayoría.

- Sólo cumpliendo estas condiciones se tendrán en cuenta los últimos Sucesos y se responderá a las aspiraciones profundas manifestadas con tanto vigor durante la crisis.

Es así como quedará confirmada la autoridad de

los dirigentes de empresa y las empresas francesas aumentarán su competitividad en el marco de la construcción europea.

- Por su parte, el CJD se declara dispuesto a discutir con todos los interlocutores todas las proposiciones serias respecto a la reforma de la empresa y de la vida económica.

ANEXO No 4

CARTA ENVIADA POR EL PRESIDENTE-DIRECTOR GENERAL DE LA REGIE
RENAULT, P. DREYFUS, A TODOS LOS EMPLEADOS DE LA EMPRESA EL
11 DE JUNIO DE 1968 (*)

Pronto hará cuatro semanas que empezó la huelga en la "Régie". Nuestra empresa es hoy una de las pocas en donde la huelga continúa.

La huelga ha sido general. Incluso durante algunos días ha sido política. Pero desde el comienzo, la Dirección no ha dejado jamás de tener, directa o indirectamente, contactos con las organizaciones sindicales. Después de los "Acuerdos de Grenelle", ha hecho saber que estaba dispuesta a negociar a partir de estos Acuerdos, es decir, garantizando por lo menos:

- Un alza de salarios del 7 por ciento el 1 de junio (menos el 3 por ciento de alza ya producido el 1 de enero) y del 3 por ciento el 1 de octubre de 1968;

(*) Tomada de Notre arme c'est la grève. La grève chez Renault-Cléon. Travail réalisé par un collectif de militants du comité d'action qui ont participé à la grève de Renault-Cléon du 15 mai au 17 juin. (Paris 1968) 58-60.

- Las reducciones de horarios que deben discutirse.

En el caso en que el trabajo volviera a comenzar desde los primeros días de junio, la Dirección ha ido incluso más lejos que los "Acuerdos de Grenelle", puesto que, por ejemplo, ha propuesto que la cantidad de 50 por ciento para las jornadas de paro se calcule hasta el 31 de mayo incluido; ha contemplado la posibilidad de pagar al 50 por ciento los días de la Ascensión y el Lunes de Pentecostés desde la vuelta al trabajo, pagando el 50 por ciento restante en el momento del comienzo de las vacaciones, y ha hecho saber, igualmente, que si el trabajo volvía a comenzar rápidamente, no tendría en cuenta los días de huelga en el cálculo de las deducciones por ausencia no autorizada sobre la prima de julio de 1968. Más recientemente, a lo largo de conversaciones preparatorias del domingo 9 de junio de 1968, ha adelantado, entre otras, la idea de que los salarios más bajos pudieran ser objeto de medidas particulares.

Nada se ha hecho. La Dirección ha tropezado con la posición de los representantes sindicales que, hasta el 8 de junio, han permanecido aferrados a la plataforma definida desde el primer día: no a los salarios por debajo de 1.000 francos, vuelta a la semana de 40 horas, mensualización de todo el personal, jubilación a los 60 años, etc.

El domingo 9 de junio, estos representantes han dado ciertamente un paso, pero han juzgado insuficientes los esfuerzos de la Dirección y han continuado planteando reivindicaciones que van mas allá de los "Acuerdos de Grenelle".

Ahora bien, estos Acuerdos, mediante algunos arreglos de detalle, han sido aceptados por las organizaciones sindicales en la casi totalidad de los otros sectores industriales y sobre esta base se ha vuelto al trabajo.

¿Por qué entonces se pide a la "Régie" hacer mas, mucho más?

La Dirección por su parte, no conoce una respuesta a esta pregunta.

Pero lo que sí sabe es que la "Renault" no puede hacer más que las otras. Aunque pertenezca al Estado, la "Régie" no es un servicio público y no puede, como los servicios públicos, esperar subvenciones del Estado o aumentar sus "tarifas". Está en la competencia internacional y sus únicos recursos provienen de la venta de sus coches. Si debe soportar las cargas salariales superiores a las de la competencia, estará obligada a aumentar más que ella los precios de los coches y venderá menos ¿ Se quiere forzar al paro a los 66.000 asalariados de la Renault?.

En cualquier caso, las posiciones respectivas de la Dirección, por una parte, y de los sindicatos y piquetes de huelga, por otra, están de tal modo alejados los unos de los otros que un acercamiento parece muy difícil, si las organizaciones sindicales mantienen sus peticiones.

Esto significa que el paro en el trabajo corre el riesgo de prolongarse. ¿Hasta cuándo?.

Esto significa también que la "Régie" se empo-

brece día a día y que si el trabajo no vuelve a comenzar esta semana, no puede seguir garantizando las ventajas superiores a las de los "Acuerdos de Grenelle" que había previsto hasta ahora. Así, por ejemplo, se verá forzada a examinar de nuevo sus posiciones sobre la cantidad de 50 por ciento para las jornadas de paro de trabajo después del 27 de mayo, sobre el pago de las jornadas de la Ascensión y del Lunes de Pentecostés, sobre la prima de julio y sobre los salarios más bajos.

En efecto, contrariamente a lo que algunos esperan, cuánto más tiempo pase, menos podrá la "Renault" examinar las mejoras sobre los "Acuerdos de Grenelle", que la Dirección iba a considerar.

Es necesario que cada trabajador, reflexione seriamente sobre sus responsabilidades frente a él mismo y su familia, y frente a la empresa.

P. Dreyfus

ANEXO Nº 5

PROTOCOLO DE LOS "ACUERDOS DE GRENELLE" (*)

PROCESO VERBAL DEL 27 de mayo 1968

Proyecto de Protocolo de Acuerdo de las reuniones celebradas los días 25, 26 y 27 de mayo con el Ministerio de Asuntos Sociales, bajo la presidencia del Primer ministro.

Las organizaciones profesionales y sindicales Confederación General del Trabajo, Confederación General del Trabajo-Fuerza Obrera, Confederación Francesa Democrática del Trabajo, Confederación Francesa de los Trabajadores Cristianos, Confederación General de Cuadros, Federación de Educación Nacional, Confederación Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas, Consejo Nacional del Patronato Francés se han reunido, bajo la presidencia del Primer ministro, en presencia del Ministro de Asuntos Sociales y del Secretario de Estado para los Asuntos Sociales, encargado de los problemas de empleo, los días 25, 26 y 27 de mayo de 1968.

(*) Tomado de Le Bilan Social de L'Année 1969. Ouvrage collectif rédigé sous la direction de Maurice COHEN. Préface de Henri KRASUCKI (Paris 1969) 386-390.

1.- Salario-hora del SMIG

El salario-hora del SMIG ascenderá a 3 francos a partir del 1º de junio de 1968. El salario mínimo garantizado aplicable a la agricultura se fijará, una vez consultadas las organizaciones profesionales y sindicales de los empresarios y de los asalariados y las confederaciones sindicales nacionales.

Fue precisado que el aumento del salario mínimo garantizado no llevaría consigo ningún efecto automático sobre las disposiciones reglamentarias o contractuales que actualmente lo regulan. El problema planteado por estas repercusiones será objeto de un estudio posterior.

La cuestión de bajas causadas por razón de edad y aplicables a los jóvenes obreros será objeto de discusiones posteriores.

Además el Gobierno ha mostrado la intención de suprimir completamente los abatimientos de zona aplicables al SMIG.

2.- Evolución de las remuneraciones de los sectores público y nacionalizado

Las discusiones relativas a los salarios de las empresas nacionalizadas se abrieron el 26 de mayo por la tarde, sector por sector y bajo la presidencia de los Ministros de tutela competentes. La modificación de los procedimientos de discusión se estudiará posteriormente.

En lo que se refiere a los funcionarios, se organizó una reunión esa misma tarde en la dirección de la Función Pública para preparar la reunión en que participarán, mañana martes a las 14 horas bajo la presidencia del Primer ministro, las organizaciones sindicales interesadas.

3.- Salarios del sector privado

Los salarios reales aumentarán desde el 1º de junio de 1968 en un 7%. Este porcentaje comprende las alzas ya realizadas desde el 1º de enero de 1968 exclusivamente.

Este aumento se elevará de un 7 a un 10% a partir del 1º de octubre de 1968.

4.- Reducción del tiempo de trabajo

El CNPF y las confederaciones sindicales han llegado a un acuerdo que tiene como fin una política de reducción progresiva de las horas semanales de trabajo hasta conseguir 40 horas semanales.

Consideran también deseable que el tiempo máximo legal sea reducido.

Esta reducción progresiva se determinará en cada rama de la industria por medio de acuerdos nacionales contractuales, que definan las modalidades y tasas de reducción de horarios y de compensación de recursos.

En cualquier caso y como medida de orden general, habrá que llegar antes del fin del V Plan a una reducción de 2 horas con los horarios semanales superiores a 48 horas y a una reducción de 1 hora en los horarios semanales comprendidos entre las 45 y las 48 horas.

Una primera medida en este sentido tendrá efecto en 1968. Se considera igualmente el principio de las medidas apropiadas a la situación particular de los cuadros.

En el sector nacionalizado, el principio de una reducción progresiva del tiempo de trabajo fue admitido por el Primer ministro; en el seno de cada empresa se llevarán a cabo discusiones para determinar el tipo de reducción y las modalidades que podrán ser distintas de la reducción de horas de trabajo semanales.

Por lo que se refiere a la Función Pública, en las discusiones que tendrán lugar el martes 28 de mayo bajo la presidencia del Primer ministro, se examinará este problema teniendo en cuenta los caracteres particulares de los diferentes servicios.

Edad de jubilación. El problema de la disminución de la edad de jubilación, en particular en el caso de falta de empleo y de inaptitud para el trabajo, ha sido planteado por varios sindicatos.

El CNPF ha aceptado el estudio del problema así planteado.

5.- Revisiones de los Convenios Colectivos

- a) Los representantes de los empresarios se han comprometido a reunir las Comisiones paritarias, cuando finalice la presente negociación, para:
- la puesta al día de los Convenios Colectivos en función de los resultados de la presente negociación;
 - la revisión de los baremos de salarios mínimos, con el fin de acercarlos a los salarios reales;
 - la reducción de la parte de las primas en las remuneraciones para integrarlas en los salarios;
 - el estudio de la supresión de discriminaciones de edad y de sexo;
 - la revisión de las clasificaciones y su simplificación.
- b) Las organizaciones de obreros y empleados se reunirán en breve para determinar las estructuras de las ramas y sectores, con el fin de asegurar la aplicación del acuerdo-cuadro sobre el tiempo de trabajo.
- c) El Gobierno se compromete a reunir, en cuanto acabe la presente negociación, a la Comisión Superior de Convenios Colectivos, con el fin de examinar las condiciones de aplicación de la ordenanza del 27 de septiembre de 1967 al campo de extensión geográfica de los Convenios Colectivos y con el fin de proceder a un estudio profundo del campo de aplicación de los Convenios Colectivos.

6.- Empleo y Formación

El CNPF y las Confederaciones Sindicales han decidido reunirse antes del 1º de octubre, con el fin de conseguir un acuerdo en materia de seguridad y de empleo, tratando especialmente sobre:

- las medidas que aseguren las reclasificaciones necesarias en particular en el caso de fusión y de concentración de empresas;
- la institución de Comisiones Paritarias de Empleo por ramas profesionales y la misión que conviene dar a estas Comisiones, que en principio deben funcionar a nivel nacional y en algunos casos a nivel territorial.

Se convino también estudiar los medios que permitan asegurar, con la ayuda del Estado, la formación y el perfeccionamiento profesionales. En lo que se refiere a los cuadros, se ha convenido llevar a cabo el estudio de un acuerdo particular entre el CNPF y las Organizaciones sindicales.

El Secretario de Estado de Empleo seguirá el trabajo de las reuniones previstas y pondrá a disposición de los participantes todos los documentos necesarios. Por otra parte el Primer ministro se compromete:

- a aumentar los créditos dedicados a los Servicios de Empleo;
- a disponer de manera prioritaria los medios para el

desarrollo de un tipo de formación adaptada a los jóvenes.

7.- Derecho sindical

El documento anexo, relativo al ejercicio del derecho sindical en las empresas, se examinará a lo largo de las reuniones con las organizaciones profesionales y sindicales en presencia del Ministro de Asuntos Sociales, con el fin de eliminar los puntos de desacuerdo que subsistan.

Sobre la base de dicho documento, eventualmente modificado, el Gobierno elaborará un proyecto de Ley relativo al ejercicio del derecho sindical en las empresas.

El Gobierno, favorable a la libertad de ejercicio de este derecho, entiende que este proyecto regule concretamente las modalidades. Está dispuesto, por su parte, a apoyar con el mismo espíritu el libre ejercicio del derecho sindical en las empresas públicas y en la Función Pública, bajo reserva de aportar al proyecto de Ley las precisiones y los complementos que permitan su adaptación a las necesidades de estos servicios.

ANEXO

DERECHO SINDICAL EN LA EMPRESA

- 1º - La garantía de la libertad colectiva de constitución o de secciones sindicales en la empresa, a partir de las organizaciones sindicales representativas del escalafón nacional. Las organizaciones sindicales piden una protección especial; el CNPF estima que es suficiente el derecho común.
- 2º - La protección de los delegados sindicales se asegurará en las mismas condiciones que la de los delegados de personal y de los miembros del jurado de empresa.
- 3º - Las prerrogativas de la organización sindical en la empresa y de los delegados sindicales: sus misiones son las del sindicato en la organización sindical, especialmente la discusión y la conclusión de acuerdos de empresa -adición propuesta por los sindicatos- y el derecho a determinar por acuerdo reglas referentes a la estructura y montante de los salarios, primas y gratificaciones.
- 4º - Medios de expresión de la organización sindical y de los delegados sindicales:
 - a) Cobro de cotizaciones en el interior de la empresa durante el tiempo de trabajo (sindicatos).
 - b) Libertad de difusión de la prensa sindical y de las octavillas sindicales en la empresa.

c) Colocación libre de las comunicaciones sindicales en condiciones que permitan una información efectiva a los obreros, con información simultánea a la dirección. (Reserva de la CFDT y de la CGT sobre las palabras subrayadas).

d) Puesta a disposición de las organizaciones sindicales de un local apropiado.

e) Reunión:

- . Se atribuye un crédito de tiempo: a los delegados sindicales (CNPF); a las secciones sindicales de empresas para que los repartan entre los delegados sindicales (sindicatos).
- . Derecho de reunión de los inscritos en la sección sindical, una vez por mes: durante horas de trabajo (sindicatos); fuera de horas de trabajo (CNPF).
- . Derecho de reunión de todos los miembros del personal de la empresa en las Asambleas Generales del personal. Este derecho debe ejercerse durante horas de trabajo una vez al mes (sindicatos).

5º - Beneficio de permisos de formación retribuidos para los delegados sindicales. (Petición por parte del CNPF de un examen más profundo).

6º - Prohibición, en caso de ejercicio del derecho de huelga, de toda represalia (o disminución) sobre cualquier elemento de la remuneración, prima, gratificación u otra ventaja sobre el prorrateo directo del tiempo de ausencia (sindicatos).

7º - Seguridad social. El Primer ministro adquirió el compromiso de entablar un debate sobre la ratificación de las ordenanzas relativas a la seguridad social, antes de que concluya la sesión parlamentaria actual.

Además se decidió llevar el índice moderador aplicable a los gastos médicos de visitas y consultas de 30 a 25%.

El Gobierno no se opondrá a una iniciativa que tenga por objeto el que se haga referencia en un texto de Ley al decreto del 29 de agosto de 1962, relativo a las reglas de evolución del techo de cotización.

El Primer ministro declara que no entra en sus intenciones el aumentar el número de puntos de cotizaciones de la seguridad social que recaen sobre la totalidad de las remuneraciones.

El Primer ministro ha indicado también que la intervención de los textos de aplicación de las disposiciones legislativas que reglamenten por una parte el pago directo de las prestaciones por tercios y la participación dejada obligatoriamente a cuenta del asegurado se ha suspendido, teniendo en cuenta las discusiones en curso contra la Caja Nacional del Seguro de Enfermedad y la Federación Francesa de la Mutualidad.

El Gobierno desea que se establezca un acuerdo entre estos organismos, que reglamente convincionalmente sus relaciones y haga inútiles las disposiciones previstas.

80 - Ayudas familiares. El Gobierno estudia un proyecto de mejora de ayudas familiares en favor de las familias con 3 hijos como mínimo y prevé la reforma de ayudas salario-único y a la madre en el hogar.

Estos textos se pondrán a punto con ocasión de la discusión del próximo presupuesto.

90 - Medidas en favor de la vejez. El Gobierno aumentará a partir del 10 de octubre próximo la ayuda mínima en favor de los ancianos y enfermos.

100 - Fiscalidad. El proyecto de reforma del impuesto sobre la renta, que presentará en otoño el Gobierno, contendrá disposiciones referentes a las condiciones de imposición de las rentas salariales. Los principios de la reforma serán objeto de consulta del Consejo Económico y Social, que permitirá a los representantes de las organizaciones sindicales y profesionales expresar sus puntos de vista antes de la presentación del proyecto. Estas organizaciones serán de nuevo consultadas por el Gobierno sobre los puntos de vista dados por el Consejo Económico y Social.

110 - El Gobierno reunirá en el mes de marzo de 1969 a los representantes de las organizaciones profesionales y sindicales, con el fin de examinar con ellos, en el marco de la evolución económica y financiera general, la evolución del poder de compra de los trabajadores a lo largo del año 1968.

- 12º - El CNPF ha pedido al Gobierno que a partir del 1º de julio de 1968 las empresas francesas se queden sujetas, en lo referente a la determinación de sus precios, a exigencias más estrictas que las de las empresas concurrentes en los otros países del Mercado Común.
- 13º - Días de huelga. En principio, las jornadas de paro del trabajo se recuperarán. Un adelanto del 50% de su jornal se entregará a los trabajadores que hayan sufrido una pérdida de salario. Este adelanto será devuelto por imputación sobre estas horas de recuperación. En el caso en que la recuperación no haya sido materialmente posible antes del 31 de diciembre 1968, el adelanto o su saldo será adquirido definitivamente por el trabajador.

Estas medidas repercutirán en el sector nacionalizado y en la función pública.

ANEXO Nº 6

RELACION DE ACUERDOS FIRMADOS, DESPUES DE LOS SUCESOS, A
NIVEL NACIONAL, REGIONAL Y DE EMPRESA (*)

ACUERDOS NACIONALES

Acuerdos interprofesionales

Protocolo de los "Acuerdos de Grenelle" (cfr Anexo nº 5, pp. 746-757) (386-390) (**).

Administración Pública: 2 de junio de 1968 (390-392).

Empleo: 10 de febrero de 1969 (cfr Anexo nº 7, pp. 761-763) (395-405).

Formación y perfeccionamiento profesionales: 9 de julio de 1970 (cfr Anexo nº 12, pp. 798-828).

(*) Cfr Le Bilan Social de l'Année 1968. Ouvrage collectif rédigé sous la direction de Maurice Cohen. Préface de Henri Krasucki (Paris 1969) 386-524.

(**) Las últimas cifras entre paréntesis remiten en cada caso a las pp. correspondientes de Le Bilan Social de l'Année 1968.

Acuerdos profesionales

Agricultura: 30 de mayo de 1968 (405-409).
Alimentación: 4 de junio de 1968 (409-413).
Banca: 6 de junio de 1968 (413-415).
Construcción: 31 de julio de 1968 (416-418).
Cerámica: 27 de junio de 1968 (418-419).
Carbones: 7 de junio de 1968 (419-422).
Hullas de Bassin: 6 de enero de 1969 - 1 de abril de 1969
(422-430).
Químicas: 7 de junio de 1968 (430-432).
Cementos: 1 de junio de 1968 (432-436).
Cooperativas de consumo: 13 de junio de 1968 (436).
Defensa Nacional: 29 de mayo de 1968 (436-446).
EGF: 31 de mayo de 1968 (442-446).
Vestidos: 31 de mayo de 1968 (446-452).
Hospitales: 28-31 de mayo de 1968 (452-454).
Imprentas e industrias gráficas: 8 de junio de 1968 -
6 de marzo de 1969 (455-461).
Tafiliería, caza, guarnicionería, artículos de viaje: 5 de
junio de 1968, más un Anexo el 17 de junio de 1968
(461-465).
Metalurgia: 12-13 de diciembre de 1968 (465-470).
Papel cartón: 17 de diciembre de 1968 (470-473).
Encuadernación - Dorados: 7 de mayo de 1969 (473-474).
SNCF: 4 de junio de 1968 - 11 de julio de 1968 (474-486).
Textil: 30 de mayo de 1968 (486-490).

ACUERDOS REGIONALES

Metalurgia de Valenciennes: 27 de junio de 1968 (490-494).
Siderurgia Lorraine: 30 de abril 1968 - 31 de mayo y 4 de

junio de 1968 (494-507).
Grandes Almacenes Parisinos: 1 de marzo de 1969 (507-508).

ACUERDOS DE EMPRESAS

Régie Renault: 15 de junio de 1968 (508-514).
Citroën: 21 de junio de 1968 (515-517).
Peugeot: 12-15 de junio de 1968 (517-521).
Société Nationale des Pétroles d'Aquitaine: 31 de mayo
de 1968 (523-524).

ANEXO Nº 7

ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE EMPLEO FIRMADO EL 10 DE FEBRERO
DE 1969 (*)

El Acuerdo consta de un Preámbulo y cuatro Títulos que se refieren a los siguientes puntos:

- Comisiones paritarias de empleo (Título I)

Deberán constituirse antes del 31 de mayo del 69, a tres niveles: a nivel nacional de cada profesión o grupo de profesiones; a nivel regional profesional (cuando la densidad de una profesión lo haga posible y deseable) y a nivel interprofesional regional, teniendo en cuenta la importancia del factor regional en los problemas de empleo (**).

(*) Tomado de Le Bilan Social de l'Année 1969. Ouvrage collectif rédigé sous la direction de Maurice Cohen. Préface de Henri Krasucki (Paris 1969) 395-401.

(**) Las Comisiones paritarias tienen una doble tarea: de información y de búsqueda de medios para resolver los problemas planteados, debiendo reunirse una vez por semestre y redactar un informe anual sobre la situación del empleo y su evolución.

- Información y consulta del Comité de empresa sobre los proyectos de despidos colectivos por razones económicas (Título II)

Se contemplan diversos casos: marcando los plazos según las razones del despido (**).

- Garantías previstas en casos de traslados o despidos colectivos por razones económicas (Título III)

Cuando una empresa se vea obligada a realizar un despido colectivo por razones económicas, se intentará primero solucionar el problema en el propio ámbito de la empresa (***), para, en caso de que esto no sea posible, acudir a

-
- (**) - Cuando una empresa decide un despido colectivo por razones económicas coyunturales, el plazo de información al Comité de empresa varía desde 8 días, en el caso de un despido que afecte de 10 a 15 obreros, a un mes, cuando el número de despidos es al menos 100.
- Cuando el despido colectivo se contempla en el contexto de una fusión concentración o reestructuración de Empresa, los plazos varían desde un mes, cuando el número de despidos está entre 10 y 200, a tres meses, cuando el número de despidos es al menos 300. El plazo de tres meses podrá ser prolongado por acuerdo entre la Dirección y el Comité de empresa cuando así lo aconsejaren los medios disponibles de formación profesional.

- (***) La empresa deberá esforzarse en reducir lo más posible el número de despidos y en utilizar las soluciones que puedan ofrecer una política de traslados internos, ya sea en el mismo establecimiento o en otro establecimiento de la empresa, así como estudiar las sugerencias presentadas por el Comité de empresa, para reducir lo más posible los despidos.

las Comisiones Paritarias de Empleo.

Las empresas evitarán en lo posible la desclasificación en caso de traslados internos por reestructuración de los puestos de trabajo utilizando las medidas de formación apropiadas. Cuando no sea posible evitar la desclasificación, la empresa deberá mantener el salario anterior durante un período de tiempo igual al plazo de preaviso exigido en el caso de despido (.....).

- Disposiciones diversas (Título IV)

Las Empresas deberán hacer conocer a las secciones locales de la Agencia Nacional sus ofertas de empleo. Para los puestos de cuadros esta declaración deberá hacerse en la Asociación de Cuadros correspondiente (APEC).

(.....) Si la desclasificación supone una reducción del salario de, al menos, un 10%, y si el empleado tiene una antigüedad mínima de dos años en la Empresa, percibirá indemnizaciones que irán del 80% de la diferencia entre el antiguo y el nuevo salario durante el primer mes, a un 20% para el cuarto mes.

ANEXO Nº 8

LEY Nº 68-1179 DE 27 DE DICIEMBRE DE 1968 RELATIVA AL DERECHO SINDICAL EN LAS EMPRESAS (*)

Artículo 1.- El ejercicio del derecho sindical es reconocido en todas las empresas en el respeto de los derechos y libertades garantizados por la Constitución de la República, en particular de la libertad individual del trabajo.

Los sindicatos profesionales pueden organizarse libremente en todas las empresas conforme a las disposiciones del título primero del libro III del código de trabajo.

Artículo 2.- En todas las empresas que emplean habitualmente un mínimo de 50 asalariados, sea cual sea la naturaleza de sus actividades y su forma jurídica, los sindicatos representativos en las empresas se benefician de las disposiciones de la presente ley.

Todo sindicato afiliado a una organización representativa en el plan nacional es considerada como representativa en la empresa, para la aplicación de la presente ley.

(*) Tomado de Le Bilan Social de l'Année 1969. Ouvrage collectif rédigé sous la direction de Maurice COHEN. Préface de Henri KRASUCKI (Paris 1969) 525-527.

Decretos del Consejo de Estado fijarán, llegado el caso, las modalidades de aplicación de la presente ley a las actividades que, por naturaleza, conduzcan a una dispersión o a una movilidad permanente del personal, vinculadas al ejercicio normal de la profesión.

TITULO I

Secciones sindicales

Artículo 3.- Cada sindicato representativo puede constituir, en el seno de la empresa, una sección sindical que garantice la representación de los intereses profesionales de sus miembros conforme a las disposiciones del artículo primero del libro III del código de trabajo.

Artículo 4.- La colecta de las cotizaciones sindicales podrá efectuarse en el interior de la empresa, fuera del tiempo y de los locales de trabajo.

Artículo 5.- La fijación de anuncios de los comunicados sindicales se efectuará libremente en los tableros reservados para este uso y distintos de los que se utilizan para los comunicados de los delegados de personal o del comité de empresa. Un ejemplar de estos comunicados sindicales será transmitido a la Dirección de la empresa, simultáneamente a la fijación del anuncio.

Los tableros se ponen a disposición de cada sección sindical siguiendo las modalidades fijadas por acuerdo con la Dirección de la empresa.

Las publicaciones y octavillas de naturaleza sindical pueden ser libremente difundidas a los trabajadores de la empresa, en el recinto de esta, en las horas de entrada y de salida del trabajo.

Estas comunicaciones, publicaciones y octavillas deben de corresponder a los objetivos de las organizaciones profesionales tal como son definidas en el artículo primero del título primero del libro II del código de trabajo.

Artículo 6.- En las empresas o establecimientos en los que están empleados más de 200 asalariados, la Dirección pondrá a disposición de las secciones sindicales un local común, en el que se pueda desarrollar el ejercicio de la misión de sus delegados.

Las modalidades de instalación y de utilización de este local por las secciones sindicales se fijan por acuerdo con la Dirección de la empresa.

Artículo 7.- Los afiliados de cada sección sindical podrán reunirse una vez por mes, en el recinto de la empresa, fuera de las horas y de los locales de trabajo, siguiendo las modalidades fijadas en acuerdo con la Dirección de la empresa.

TITULO II

Los delegados sindicales

Artículo 8.- Cada sindicato representativo que haya constituido una sección sindical en la empresa designará en las

condiciones aquí fijadas, uno o varios delegados sindicales para representarle ante la Dirección de la empresa.

Artículo 9.- El número de delegados sindicales de cada sección sindical en cada empresa o establecimiento se fijarán por decreto del Consejo de Estado teniendo en cuenta el número de asalariados.

Artículo 10.- El o los delegados sindicales deberán poseer la nacionalidad francesa, tener veintiun años cumplidos, trabajar en la empresa con una antigüedad de un año al menos y no haber incurrido en ninguna condena prevista en los artículos 5 y 6 del código electoral. En las condiciones previstas por los tratados internacionales y bajo reserva de reciprocidad, podrán ser de nacionalidad extranjera.

El plazo de un año previsto en el apartado anterior se reducirá a cuatro meses en el caso de creación de empresas o de apertura de establecimientos.

Las funciones de delegado sindical son compatibles con las de delegado de personal, representante de personal en el comité de empresa o establecimiento o de representante sindical en el comité de empresa o de establecimiento.

Artículo 11.- Los problemas surgidos en relación con las condiciones de designación de los delegados sindicales serán de la competencia del tribunal de instancia en procedimiento de urgencia. Estos problemas se llevarán ante el tribunal de instancia del lugar donde la designación ha sido efectuada por vía simple de declaración. El recurso no se recibirá si no es presentado en los quince días que siguen a la de-

signación del delegado por el sindicato.

El tribunal de instancia resolverá en los diez días sin gastos ni forma de procedimiento y sobre simple aviso dado tres días antes a todas las partes interesadas.

La decisión del tribunal es la última competencia pero puede ser diferida al Tribunal de Casación la apelación se presentará, instruirá y juzgará en las formas y plazos previstos en materia electoral.

Todas las actas judiciales en esta materia, estarán dispensados de polizas y libres de gastos de registro.

Artículo 12.- Los nombres del o de los delegados sindicales se pondrán en conocimiento del empresario en las condiciones fijadas por decreto. Deberán anunciarse en los tablones reservados a los comunicados sindicales.

La copia de la comunicación dirigida al empresario se dirigirá simultáneamente al inspector del trabajo competente o a la autoridad a la que haya lugar.

El mismo procedimiento se aplicará en caso de sustitución o de cesación de funciones del delegado.

Artículo 13.- El despido de un delegado sindical no puede realizarse sino es con la conformidad del inspector de trabajo o de la autoridad que haya lugar. Sin embargo, en caso de falta grave, la Dirección de la empresa tendrá la facultad de decidir, a título provisional, el despido inmediato del interesado. Esta decisión será, bajo pena de anulación,

justificada y notificada al inspector de trabajo en el plazo de cuarenta y ocho horas o contar desde que comience a surtir efecto.

Si el despido, fuera rechazado la decisión será anulada y sus efectos suprimidos de pleno derecho.

El mismo procedimiento es aplicable al despido de antiguos delegados sindicales durante seis meses después de la cesación de sus funciones, cuando estas hayan sido ejercidas al menos durante un año.

El delegado sindical vinculado al empresario por un contrato de trabajo de duración determinada, se beneficiará, en lo que concierne a la renovación de su contrato de las mismas garantías y protecciones que las que se acuerdan para los delegados de personal y miembros del comité de empresa.

Artículo 14.- En las empresas o establecimientos que empleen como mínimo 150 asalariados, cada delegado sindical dispondrá del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones en el límite de una duración que, salvo acuerdo con la Dirección de la empresa, no podrá exceder de diez horas por mes en las empresas o establecimientos que emplean habitualmente de 150 a 300 asalariados de quince horas por mes en las empresas o establecimientos que emplean habitualmente mas de 300 asalariados.

Este tiempo será pagado como tiempo de trabajo.

En las empresas o establecimientos en las que, en aplicación del artículo 9 de la presente ley, sean designa-

dos para cada sección sindical varios delegados, se podrá repartir entre ellos el tiempo del que disponen a título del primer apartado de mas arriba; de ello informarán a la Dirección de la empresa.

Las horas utilizadas para participar en reuniones que tengan lugar a iniciativa del empresario no serán imputables sobre las horas fijadas mas arriba.

Artículo 15.- Todo obstáculo al ejercicio del derecho sindical definido por la presente ley será penado con las penas previstas en el artículo 24 modificado por la ordenanza nº 45-280 de 22 de febrero de 1945 que instituye los comités de empresa.

Artículo 16.- Las disposiciones de la presente ley no serán obstaculos para el cumplimiento de los convenios o acuerdos que comporten cláusulas mas favorables.

ANEXO Nº 9

CARTA DE JACQUES DELORS A JACQUES CHABAN-DELMAS (*)

Nota redactada por Jacques Delors, el 18 de julio de 1969 dirigida a Jacques Chaban-Delmas. Habiendo dado este su conformidad sobre el análisis presentado y las orientaciones propuestas, Jacques Delors considera esta nota como una especie de cuasicontrato entre el Primer ministro y el mismo y acepta entrar en su Gabinete (1969-1972).

Nota sobre la política social

Es imposible tratar de la política social sin situar los problemas que plantea en un diagnóstico de conjunto de la sociedad francesa. Esta ha sufrido, desde hace una quinena de años, una mutación difícil caracterizada especialmente por la modernización de sus estructuras económicas, la apertura a la competición internacional después de docenas de años de protección, el movimiento de urbanización (y sus costes financieros), la introducción masiva de los mass-media, el empu-

(*) Tomada de la obra de J. DELORS, Changer, Conversations avec Claude Glayman (Paris 1975) 333-339.

je de una juventud numerosa ávida de conocimientos y de actividades que tuvieran un sentido...

Esta evolución está lejos de haber acabado. Estamos a la mitad del vado, a medio camino entre la orilla de la sociedad pre-industrial que algunos consideran todavía con nostalgia y la orilla de la sociedad post-industrial que algunos nos fuerzan a alcanzar lo mas rápidamente posible, sin preocuparse por los vientos y corrientes contrarias, ni incluso por aquellos a los que nos veríamos obligados a abandonar.

En tal contexto parecen dominar cuatro preocupaciones esenciales:

- 1) El control de los cambios económicos
- 2) El estilo de las relaciones profesionales y sociales
- 3) El lugar de la juventud en la sociedad
- 4) La mejora de la vida cotidiana

1. El control de los cambios económicos

Todos los grupos sociales, todos los responsables se encuentran en un estado mayor o menor de ansiedad. Es necesario que la política de conjunto del Gobierno se dirija a comprenderles y a sosegarles.

Entre las acciones mas importantes que hay que emprender, citaremos especialmente:

- El rechazo de una política económica que condujese a una deflación brutal, que engendraría en 1970 un ambiente pesimista, una disminución de los esfuerzos de inversión y

de modernización, un paro que podría alcanzar del 3 al 3,50 por ciento de la población activa, un presupuesto de ingresos insuficiente...

- La mejora muy sensible de las relaciones entre el Estado y los empresarios. El Estado debe desembarazarse de lo que estorba y paraliza la iniciativa: reglamentos inútiles, intervenciones puntillosas, gestión defectuosa de las empresas públicas demasiado estrechamente encorsetadas y de las participaciones públicas (cf. informe Nora)... Sin embargo, es necesario, al tiempo, orientar con mano firme el desarrollo industrial (por la creación de una Banca pública de inversiones y por los mercados públicos) y la investigación.

- La puesta en marcha -en plazos rápidos- de una política activa de empleo y de formación profesional. En materia de servicios de empleo, llevamos diez años de retraso sobre las grandes naciones modernas. Debemos cambiar de velocidad por un programa espectacular de desarrollo de los servicios de colocación y de orientación y por la ampliación del esfuerzo emprendido, después de seis meses, en materia de formación profesional. Las organizaciones sindicales deben de ser estrechamente asociadas a la concepción y a la realización de esta política.

- Estas medidas encontrarían su lugar apropiado en un código de modernización establecido solemnemente después de una conferencia con las organizaciones patronales, sindicales y agrícolas. Este código se apoyaría en el acuerdo de 10 de febrero entre patronos y sindicatos, sobre un programa de desarrollo de los servicios de empleo y de formación profesional, so-

bre las medidas que favorecen la movilidad y la conversión de los trabajadores, así como la implantación de acciones nuevas en las regiones particularmente amenazadas. El Gobierno se organizaría en consecuencia, con el fin de poder intervenir a tiempo para prevenir crisis debidas al cierre de las empresas o a despidos importantes (creación de una instancia de alerta cerca del Gabinete del Primer ministro).

- No se debería olvidar a los comerciantes y a los artesanos. Independientemente de las disposiciones de orden fiscal que podrían tomarse, sería indispensable ayudar a su modernización y conversión, gracias a las acciones de reciclaje y de perfeccionamiento.

En resumen, un slogan para el nuevo gobierno:

Dos mil millones para la reestructuración de nuestro aparato y su extensión (dos mil millones de inversiones).

Dos mil millones para ayudas a los trabajadores de todas las categorías (servicios de empleo, formación profesional, ayudas a la movilidad y a la conversión).

2. El estilo de las relaciones profesionales y sociales

Tres direcciones para la reflexión y la acción:

- Al nivel del Estado, descentralización necesaria para restituir el gusto por la iniciativa y permitir los mejores ajustes económicos y sociales a todos los niveles (vuelta, por la vía parlamentaria, a una reforma regional), humanización

de relaciones con los administrados por la simplificación y la clarificación de los reglamentos, para la mejora cualitativa de estas relaciones.

- Al nivel de las organizaciones, tejer la tela de Penélope que debe de conducirnos a un nuevo cuadro de relaciones sociales. El Estado debe dirigirse a facilitar la constitución de una red de relaciones contractuales vivas. Esta tarea debe perseguirse con tenacidad, paciencia y prudencia, bajo el impulso del Primer ministro, con la ayuda de un ministro de Empleo y de Trabajo particularmente apto para manejar estos hilos. Entre los terrenos prioritarios: el código de modernización (ya evocado), la formación profesional, la renovación de los convenios colectivos, las condiciones de trabajo...

- Al nivel de la empresa: aquí es donde aprieta el zapato. La insuficiencia de management, el no querer enfrentarse con los problemas y la adopción de un estilo de mando demasiado jerarquizado y demasiado autoritario, la poca calidad de las políticas de personal constituyen uno de los frenos mas potentes al progreso y una de las causas en potencia de nuevas explosiones sociales. La recuperación, bajo una forma original, de la idea de participación puede conducir a resultados fecundos, a condición de salir de los senderos del dogmatismo y de no asustarse de antemano por propósitos desconocidos.

Cómo no evocar, en este capítulo, la condición obrera que sigue siendo en Francia un tema de escándalo. Contribuyen a ello la debilidad relativa de los salarios obreros (hecho

único en Europa), la depreciación de la condición y de los oficios (de manera que los jóvenes no quieren este tipo de profesiones), la segregación en las ciudades, la desigualdad de oportunidades en materia de educación y de cultura. Para remediar esto habría que estudiar rápidamente:

- Las modalidades de una revalorización progresiva de los salarios obreros (mensualización, aumento mas rápido de los bajos salarios, nueva repartición entre salario directo y cotizaciones sociales);

- Un plan de disminución progresiva de la duración del trabajo. Es humanamente necesario e indispensable económicamente;

- Nuevas formas de alojamientos sociales, no obligatoriamente costosos para el presupuesto del Estado.

3. El lugar de la juventud en la sociedad

Es un fenómeno mundial, cierto, pero no es una razón suficiente para dejarlo aparte en la situación presente.

Sin querer abordar todos los datos de un problema complejo, es sin embargo necesario insistir sobre el clima de conjunto de nuestra sociedad y del mundo. La juventud no debe desintererarse ni "a fortiori" despreciar el universo de los adultos. De ahí la necesidad de que el gobierno trate de encontrar un estilo y unas ideas capaces de despertar el entusiasmo y el interés de participar en los jóvenes. A este res-

pecto, las relaciones con los movimientos de juventud y las organizaciones culturales reclaman una atención especial.

Pero lo esencial sigue siendo la reforma -que llevaría de quince a veinte años- de nuestro sistema de enseñanza. Se debería elaborar un plan a largo plazo con objetivos esenciales:

- La conciliación de las finalidades humanas y culturales de la enseñanza con la adquisición de una formación que permita una adecuada inserción profesional.

- La introducción desde la escuela primaria de un conocimiento del mundo en el que los jóvenes están llamados a vivir (mundo marcado por los problemas económicos y sociales, así como por la ciencia y la tecnología);

- Un estilo de enseñanza, de las relaciones entre educadores y educados que alienten el diálogo, la toma de responsabilidades y de iniciativas;

- Una verdadera igualdad de oportunidades por la democratización y la reforma de las enseñanzas del primer y segundo grado (de manera que se corrijan los "handicaps" de orígenes culturales y familiares), el rechazo de las castas y las manifestaciones privilegiadas, el recurso, en cierta medida, a la selección como garantía de esta igualdad de oportunidades;

- La puesta en práctica progresiva de un sistema de educación permanente para los adultos (preferiblemente en el aumento continuo de la escolaridad) en relación con el de-

sarrollo de la política de formación profesional. Para esto, es necesario un plan de 15 ó 20 años.

4. La mejora de la vida cotidiana

Las malas condiciones de trabajo, de alojamiento y de urbanización son mas llamativas en Francia que en otros lugares. De ahí el deseo de evasión tan frecuentemente mostrado por nuestros compatriotas, el alargamiento de vacaciones, el automóvil... Sería absurdo condenar globalmente esta tendencia, a lo sumo, parece deseable equilibrar nuestro modo de existencia insistiendo sobre:

- Una mejor disposición de los conjuntos humanos y una mejora cualitativa de los alojamientos, con el fin de crear condiciones de vida social y cultural valederos y una vida personal y familiar mas plena;

- La reducción de la duración semanal del trabajo y del tiempo de transporte entre el domicilio y el trabajo.

5. La solidaridad

Pero lo que dará una nueva faz a nuestra sociedad, es igualmente la forma en la que se contemple el problema de la solidaridad. A este respecto asombra por una parte el peso de las transferencias sociales en la economía nacional, puesto que no están lejos de representar el 24 por ciento de la producción interior bruta, y por otra parte, su relativa ineficacia desde el punto de vista humano y social.

Dicho de otro modo, y esto es lo que permite conciliar los imperativos económicos, financieros y sociales, se

trata mas de proceder a una nueva aplicación de esta masa de transferencias que de su aumento rapido.

En lo sucesivo, el montante de las transferencias debería crecer a ritmo próximo al de la producción interior bruta.

Es de lamentar, por lo que se refiere al empleo incorrecto de las transferencias:

- La importancia excesiva de las transferencias en favor de la agricultura sin el debido aprovechamiento, en tanto serían deseables para la pequeña agricultura (o para la agricultura "fuera de competición");

- El costo excesivo de nuestro sistema de sanidad que quiere conciliar lo inconciliable, es decir un sistema capitalista de producción y de distribución de productos farmacéuticos, una medicina libre, la coexistencia de clínicas privadas con rentabilidad fácilmente adquirida con hospitales públicos que soportan las cargas inherentes al servicio público, la mala gestión de estos hospitales públicos, la ausencia de un autocontrol que satisfaga los gastos para el cuerpo médico...;

- La anarquía de la ayuda social que distribuye prebendas a numerosas personas que no tienen necesidad, mientras que, por otro lado, numerosos minusvalidos no reciben un mínimo decente de renta;

- La ausencia de una verdadera política familiar, aunque estamos sin embargo a la cabeza de los países del Mer-

cado Común en el montante de los subsidios familiares;

- La ausencia de un contrato claro con el importante grupo social de los cuadros que rechazan pagar su parte de la solidaridad, evocando, con razón, las injusticias del sistema del impuesto directo.

De cara a problemas tan explosivos, todo nuevo gobierno parte con serios handicaps.

También la reforma de la Seguridad Social promulgada por la ordenanza en 1967 ha dado la imagen "de un martillo pilón queriendo aplastar una mosca", y ha suscitado un descontento generalizado que ha jugado mucho en la explosión de las huelgas de Mayo de 1968, sin aportar soluciones duraderas y satisfactorias al problema planteado por el crecimiento continuo del déficit de la Seguridad Social.

En adelante, habría que evitar toda solución brutal, toda derammatización excesiva de las cosas y volver a tomar los problemas por su base, prudentemente, en un diálogo permanente con los interesados.

La Comisión de las Prestaciones sociales del Plan, que ha funcionado tan bien para el V Plan, podría ser el cuadro mas adecuado para una discusión profunda, a condición de que los animadores practiquen una mayéutica inteligente con respecto a todos los grupos interesados.

Mientras tanto, y sobre todo si es preciso tomar medidas de austeridad, el gobierno debería demostrar concretamente que los mas desfavorecidos iban a ser protegidos.

Pueden ser propuestas tres orientaciones principales:

- La adopción de un programa en favor de los minusválidos, programa progresivo en la línea de las propuestas del Informe Bloch-Lainé.

- El aumento programado de los subsidios mínimos a las personas de edad;

- un aumento selectivo de los subsidios familiares en favor de las familias numerosas con ingresos mas bajos.

Jacques Delors, 18 de junio de 1969

ANEXO Nº 10

LISTA DE RECOMENDACIONES DEL INFORME DE LOS "SAGES" (*)

Recomendación nº 1

El grupo de trabajo recomienda la generalización rápida del pago por meses a los obreros, señalando que esta medida no deberá confundirse ni con la institución de un salario a "forfait" ni con la desaparición del sistema de remuneración al rendimiento, que plantean problemas de otro orden. Al tiempo que se recuerda que la seguridad y regularidad de los recursos constituyen un objetivo prioritario de la mensualización, se estima, en efecto, que las soluciones se deben buscar en la extensión de las disposiciones específicas, que, llegando a idénticos resultados, no presentan las mismas incidencias sobre la producción y el rendimiento.

(*) Tomado de J. BUNEL, La mensualisation, une réforme tranquille? (Paris 1973) 207-209.

Recomendación nº 2

El grupo de trabajo recomienda que se de una prioridad en las negociaciones a la mejora de las garantías del personal "horario" en caso de enfermedad, de accidente o de maternidad. Propone que se distinga entre el trato que se de a las ausencias cortas, a cargo de la empresa y el de las ausencias largas para el que sería conveniente que existiera un sistema de compensación.

En lo que se refiere a la maternidad, se señala que la garantía de los recursos no se puede generalizar sin la intervención de un sistema de compensación.

Recomendación nº 3

El grupo de trabajo recomienda que, por medio de una negociación, sea aplicado un régimen realmente uniforme de indemnización a todos los asalariados en materia de días festivos, interrupciones momentáneas del trabajo por causas fortuitas y ausencias por razones del servicio militar.

Recomendación nº 4

El grupo de trabajo recomienda que el Gobierno presente un proyecto de ley sobre la mensualización del SMIC. Para la verificación del SMIC mensual, se podrían tener en cuenta las indemnizaciones por paro forzoso parcial u otras indemnizaciones ligadas a las alternativas de empleo. Se fijarán modalidades particulares para las actividades de temporada. El trabajo a tiempo parcial (cubierto por el SMIC "horario")

debería ser claramente definido. Como medidas complementarias deberían tomarse: por un lado, aumento del subsidio legal de paro parcial, y por otro, atención particular a los problemas de empleo en ciertas regiones.

Recomendación nº 5

El grupo de trabajo recomienda que la negociación colectiva se esfuerce en suprimir las disparidades de estatuto entre empleados y obreros referentes a la duración del preaviso y al cálculo de indemnización por despido. Desea que se generalice la posibilidad de agrupar las horas disponibles para la búsqueda de empleo.

Recomendación nº 6

El grupo de trabajo recomienda que se definan las garantías de empleo en caso de enfermedad o de accidente de trabajo para los trabajadores por medio de una ley o en su defecto mediante convenios. Recomienda que se supriman las diferencias estatutarias entre empleados y obreros en materia de garantía de empleo en este campo. Pide también, que sea examinada, a lo largo de las negociaciones colectivas, la posibilidad de prolongar, si es necesario, el plazo durante el cual puede jugar la prioridad de readmisión.

Recomendación nº 7

El grupo de trabajo recomienda que en materia de indemnizaciones por despido, por comienzo de jubilación,

por alargamiento de la indemnización por enfermedad, y de permisos suplementarios, la antigüedad se tenga en cuenta del mismo modo para los obreros que para los empleados.

Recomendación nº 8

Al grupo de trabajo le parece oportuno disociar la cuestión de las primas de antigüedad del conjunto de las medidas de mensualización, ya que estas primas no parecen ser el mejor medio para alcanzar la meta propuesta, que debe ser la de asegurar tanto a obreros como a empleados un aumento de sus ingresos a lo largo de su carrera en la empresa.

Recomendación nº 9

El grupo de trabajo recomienda que toda empresa que se cree, trate con el mismo espíritu los problemas planteados por el empleo del personal obrero y de los empleados, considere a todos trabajadores mensuales y les conceda un estatuto social homogéneo.

Recomendación nº 10

Recomendamos por lo tanto que se inicien negociaciones para la extensión de la mensualización al nivel de sindicatos por ramas profesionales a fin de lograr acuerdos cuyas modalidades de aplicación progresiva puedan ser puestas a punto por negociaciones de empresa.

Recomendación nº 11

Los responsables de los servicios y empresas pertenecientes a los poderes públicos emprenderán, a la mayor brevedad posible los trabajos que tiendan a la mensualización de los obreros de estos servicios: siempre que sea posible, las medidas tomadas, serán puestas a punto por medio de negociaciones.

Recomendación nº 12

En un plazo de dos años, los poderes públicos, apoyándose en los acuerdos y convenios colectivos que comporten cláusulas de mensualización, generalizarán su aplicación por la puesta en vigor de procedimientos de extensión previstos por los textos.

Recomendación nº 13

Con ocasión de los acuerdos de aplicación de la mensualización concertados en una empresa, se podría reunir periódicamente una comisión para examinar los efectos de las medidas que eran objeto del acuerdo, y sacar las conclusiones útiles para la aplicación de éste.

Recomendación nº 14

En un plazo de 18 meses, las organizaciones interprofesionales de empresarios y de asalariados, se podrían reunir para establecer un inventario de los acuerdos tomados sobre la mensualización y examinar las consecuencias que resultan de ello.

Recomendación nº 15

Si tal inventario se hiciera, sería conveniente que el gobierno lo tuviese en cuenta ya que de él se podrían deducir conclusiones válidas a nivel nacional. En el caso de que tal inventario no se hubiera hecho, el gobierno podría hacer que se efectuara, bien haciendo una llamada a las instituciones existentes, o bien a través de otros medios preparados a estos efectos.

Recomendación nº 17

Las medidas de mensualización del SMIC y de garantías de recursos deben imperativamente ir acompañadas de disposiciones de intervención ágil y rápida susceptible de aplicación regional en materia de empleo, de formación profesional y de ayudas a la reconversión profesional.

Recomendación nº 18

Se deben desarrollar los trabajos de investigaciones comparativas sobre los estatutos de los trabajadores, su contenido y sus efectos. Tales estudios deben cubrir el campo de las ciencias humanas (psicología, sociología, ergonomía, etc.) pero también deben cubrir el de la economía y los de las técnicas de la organización y de la producción, y el de las relaciones sociales que se derivan de todos ellos.

Recomendación nº 19

Se sugiere que los servicios de trabajo preparen "dossiers" de documentación sobre la mensualización, pudiendo sus funcionarios actuar como consejeros ante los interlocutores sociales, y poniendo a su disposición los elementos estadísticos y los resultados de estudios útiles para posibles negociaciones así como las informaciones sobre las realizaciones conseguidas.

ANEXO Nº 11

DIEZ PROPUESTAS DE "ENTREPRISE ET PROGRÈS" PARA LA ORIENTACION FUTURA DEL CNPF (*)

Esta encuesta está realizada para los Jefes de empresa. Su fin es hacerles participar en la preparación de las orientaciones futuras del CNPF. Mayo 1972.

PROPUESTA nº 1

"A la crítica del sistema industrial y de los propios Jefes de empresa sólo es posible responder con la promoción de una nueva empresa cuya función y objetivos deberán ser replanteados. La imagen de los Jefes de empresa ante la opinión pública no mejorará hasta que la empresa no se adapte mejor a las aspiraciones de consumidores, asalariados y accionistas".

PROPUESTA nº 2

"El CNPF deberá poner al frente de sus objetivos una política de desarrollo continuo con vistas a mantener con prioridad el pleno empleo global de los trabajadores franceses".

(*) Cfr el folleto publicado por "Entreprise et Progrès" con el título Dix propositions d'Entreprise et Progrès pour l'orientation future du CNPF. Les entreprises au service des Fran-

PROPUESTA nº 3

"Los Jefes de empresa deben inclinarse sin reservas por una sociedad de participación basada en el papel de la empresa autónoma en la economía del mercado; pero también deben preconizar y desarrollar la competencia a todos los niveles, único medio de adaptarse permanentemente a una economía en continuo movimiento. En esta óptica, el Estado debe ser quien garantice y no quien dirija el progreso económico, a fin de que éste no quede ahogado en la burocracia".

PROPUESTA nº 4

"El CNPF a fin de representar mejor el interés de las empresas y también en beneficio del interés general, deberá estar siempre dispuesto a la negociación y a utilizar vías de concertación entre los partenaires sociales".

PROPUESTA nº 5

"Corresponderá al CNPF lograr que se reconozca el papel del beneficio como condición necesaria para el futuro de la empresa. Sin embargo, habrá que evitar que lo que es un medio y un criterio de gestión se convierta en la única finalidad de la empresa, ya que, en definitiva, la función de ésta es de orden social".

PROPUESTA nº 6

"Una de las futuras orientaciones del CNPF

deberá centrarse en conseguir que los Poderes Públicos y toda la Nación reconozcan la renovada importancia que el factor humano tendrá en adelante en las empresas. En esta línea, deberá tender a promover a lo largo del próximo decenio la constitución de unidades de producción o de servicio a la medida humana.

La creación, especialmente, de nuevas fábricas o de conjuntos de servicio e incluso de organismos administrativos deberá tener en cuenta este imperativo y limitar, en general, cada unidad a un número de personas que se pueda contar por decenas o centenas más que por millares. Su dimensión exacta se habrá de determinar, según los sectores industriales, a través de estudios sociológicos y económicos"

PROPUESTA nº 7

"La creación y el desarrollo de nuevas empresas de producción y de servicios, activos y prósperos, de dimensión pequeña o mediana, constituye un imperativo económico que deberá fijarse el CNPF por medio de:

- la creación en Francia, como ocurre en la mayoría de los grandes países competidores, de una red de "organismos promocionales" que favorezcan la constitución de nuevas empresas y permitan, por consiguiente, el aumento del índice de creación de empresas en nuestro país;

- la creación consecuente de un ambiente adecuado a través de los mecanismos financieros adaptados. Se deberá generalizar el desarrollo de empresas de contratación promovidas por el sector público y por las grandes empresas".

PROPUESTA nº 8

"El CNPF deberá consagrar toda su energía a conseguir, en un plazo de diez años, la supresión del trabajo en cadena, en el sentido estricto de la palabra. Para ello se estimulará la realización de distintas experiencias y se difundirán sus resultados.

Hará todo lo posible para que los Poderes Públicos pongan en marcha todos los instrumentos de solidaridad indispensables para el éxito de estas experiencias, sin olvidar la mentalización de la opinión pública.

Su acción de persuasión y de negociación en este sentido habrá de llegar a los sindicatos de trabajadores, a los partenaires de los otros países europeos y a la UNICE (), a fin de conseguir la realización de "un programa europeo coherente, gracias al cual la supresión del "trabajo en cadena" pueda ser una obra significativa de la construcción europea en el camino de llegar a la creación de un nuevo estilo de vida europeo".

PROPUESTA nº 9

"El funcionamiento de las organizaciones patronales, en general, y del CNPF, en particular, necesitan una adaptación. La información deberá circular más rápida y en los dos sentidos. Se deberá establecer un contacto más directo con

() Union des Industries de la Communauté Européenne.

las empresas, para que las grandes orientaciones en las que éstas quedan comprometidas a través del CNPF puedan ser elaboradas con la participación de los Jefes de empresa".

PROPUESTA nº 10

"A fin de evitar que se creen ocasiones de intervencionismo administrativo en el terreno que por responsabilidad y por vocación natural corresponde a los Jefes de Empresa, y a fin de valorizar al máximo, y sector por sector, el potencial aún no plenamente utilizado de la industria y el comercio franceses, el CNPF deberá, con carácter prioritario, comprometerse en una verdadera política de servicios prestados a todas las organizaciones profesionales y a las empresas correspondientes".

ANEXO Nº 12

LEY Nº 71-575 DEL 16 DE JULIO DE 1971 SOBRE LA ORGANIZACION DE LA FORMACION PROFESIONAL CONTINUA EN EL MARCO DE LA EDUCACION PERMANENTE (*)

Artículo 1.- La formación profesional permanente constituye una obligación nacional. Comporta una formación inicial y unas formaciones ulteriores destinadas a los adultos y a los jóvenes que estan ya dentro de la vida activa o que se van a integrar en élla. Estas formaciones ulteriores constituyen la formación profesional continua.

La formación profesional continua forma parte de la formación permanente. Su fin es permitir la adaptación de los trabajadores al cambio de las tecnicas y de las condiciones de trabajo, favorecer su promoción social por el acceso a los diferentes niveles de la cultura y de la cualificación profesional, y su contribución al desarrollo cultural, económico y social.

(*) Traducción del texto oficial de la Ley, que puede verse en el Journal officiel de la République française (17 juillet 1971) 3-21.

El Estado, la administración local, los establecimientos públicos, los establecimientos de enseñanza públicos y privados, las asociaciones, las organizaciones profesionales, sindicales y familiares así como las empresas, contribuyen a su desarrollo.

TITULO I

De las instituciones de formación profesional

Artículo 2.- La formación profesional y la promoción social serán objeto de una política coordinada y concertada especialmente con las organizaciones representativas tanto de los empresarios y de los trabajadores asalariados como de los trabajadores independientes.

A este efecto, se crea cerca del Primer ministro un comité interministerial cuyo vicepresidente, será el ministro de educación nacional y un grupo permanente de altos funcionarios cuyo presidente será nombrado por el Primer ministro. Estos organismos serán asistidos para la elaboración y la puesta en práctica de la política de formación profesional, de la promoción social, y del empleo (1), compuesto especialmente por representantes de los poderes públicos y de las organizaciones profesionales y sindicales interesadas.

(1) Por un consejo nacional de la formación profesional de la promoción social y del empleo.

Se crean, siguiendo los mismos principios, comités regionales y comités provinciales de formación profesional, de promoción social y del empleo.

Las modalidades de organización y de funcionamiento de los comités y de los consejos mencionados en los apartados precedentes, se regulan por decreto.

Artículo 3.- El comité interministerial de la formación profesional y de la promoción social determina, en función de las exigencias de la promoción social y del desarrollo cultural económico y social, las orientaciones prioritarias de la política de los poderes públicos con el objeto de:

Promover acciones de formación profesional y de promoción social;

Apojar mediante concurso financiero o técnico las diversas iniciativas tomadas sobre estas materias.

Estas acciones e iniciativas pueden referirse tanto a la formación de alumnos como a la de educadores.

TITULO II

De los convenios de formación profesional

Artículo 4.- Las acciones de formación profesional y de promoción social mencionadas en el artículo 1 pueden ser objeto de convenios. Estos convenios pueden ser bilaterales o multilaterales. Comprenden especialmente:

La naturaleza, el objeto, la duración y los efectivos de los cursos previstos;

Los medios pedagógicos, y técnicos puestos en práctica;

Las condiciones por las que se registrarán los gastos de la formación pedagógica de los educadores y su remuneración;

En cuanto conciernen a los asalariados, las facilidades acordadas, llegado el caso, para estos últimos para asistir a los cursos previstos especialmente los permisos, o la reducción en los horarios de las que se pueden beneficiar en aplicación de disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales;

Las modalidades de control de los conocimientos y la naturaleza de los certificados sobre la formación impartida;

El reparto de cargas financieras relativas al funcionamiento de los cursos y a la remuneración de los asistentes, así como, llegado el caso, a la construcción y al equipamiento de los centros;

Las modalidades de arreglo amigable de las dificultades que pueden surgir en la ejecución del convenio.

Artículo 5.- Las empresas, grupos de empresa, asociaciones, establecimientos y organismos privados, organiza-

ciones profesionales sindicales o familiares, la administración local, los establecimientos públicos, especialmente las cámaras de comercio e industria, las cámaras de artesanos y las cámaras de agricultura así como cualquier establecimiento que dependa de ellos, pueden participar en estos convenios ya sea como solicitantes de formación o en calidad de oferentes de una ayuda técnica o financiera para la realización de programas o como dispensadores de la formación.

Artículo 6.- Los establecimientos públicos de enseñanza, la Oficina de la radiodifusión y la televisión francesa y los centros colectivos de formación profesional para adultos subvencionados por el ministerio de trabajo, de empleo y de la población, pueden intervenir en el marco de los convenios concertados, en aplicación del artículo 4:

Sea con uno de los organismos solicitantes de formación de los enunciados en el artículo 5;

Sea con el Estado, cuando las acciones están organizadas bajo la iniciativa de éste,

con el fin de contribuir, además de su propia misión de educación permanente, al desarrollo de todas las acciones de formación profesional continua previstas en estos convenios, con sus medios tanto de personal como de material.

TITULO III

Los permisos de formación

Artículo 7.- I.- A lo largo de su vida activa, cualquier trabajador que no entre en las categorías mencio-

nadas en el Título VII de la presente ley, y que desee asistir a cursos de formación reconocidos por el Estado, en relación con el presente artículo, tiene derecho, previa petición dirigida a su empresa, a un permiso.

Estan excluidos de este beneficio aquellos trabajadores titulares de un diploma de enseñanza superior larga o de un diploma de formación profesional si dicho diploma ha sido obtenido durante los tres años anteriores a la fecha de petición del permiso, así como aquellos que aún no hayan alcanzado dos años de antigüedad dentro de la empresa.

II.- En las empresas de más de 100 asalariados, cuando varios trabajadores, reuniendo las condiciones fijadas en el párrafo I del presente artículo, solicitan un permiso de formación, la concesión acordada a algunas solicitudes puede ser diferida con objeto de que el porcentaje de trabajadores simultáneamente ausentes en la empresa no sea superior al 2 por 100 del número total de trabajadores de dicha empresa.

III.- En las empresas con menos de 100 asalariados, esta concesión puede ser diferida si el nº de horas de permiso solicitadas es superior al 2 por 100 del nº total de horas de trabajo efectuadas durante el año.

Sin embargo el nº total de horas de permiso a las que los empleados de estas empresas tienen derecho podrán irse acumulando de un año para otro, sin que esta acumulación sobrepase los 4 años.

IV.- Este permiso corresponde a la duración del curso, no pudiendo exceder de 1 año si se trata de un curso

continuo a tiempo total, o de 1.200 horas si se trata de ciclos pedagógicos que comportan enseñanzas discontinuas a tiempos parciales.

Este permiso, podrá exceder del año si se trata de un curso de "promoción profesional" en el sentido expresado en el artículo 10, y está inscrito en la lista especial prevista en el artículo 24 de la presente ley.

V.- Es de derecho obtener el beneficio del permiso solicitado, salvo en el caso en que la empresa estime, después de haber escuchado al comité de empresa, o si este no existe, a los delegados de personal, que esta ausencia pueda perjudicar al normal funcionamiento de la empresa. En caso de discrepancia, el inspector de trabajo que controla la empresa puede ser llamado por una de las partes para actuar como arbitro.

VI.- La duración de este permiso no puede ser imputado sobre la duración de las vacaciones anuales pagadas. Este permiso es considerado como un periodo de trabajo para la determinación de derechos de los interesados en materia de vacaciones anuales pagadas.

La misma asimilación se aplica para los derechos que el asalariado tiene por su antigüedad en la empresa.

VII.- La remuneración de los empleados que se benefician de este permiso puede estar a cargo de las empresas cuando así se disponga en las clausulas contractuales. El Estado puede remunerarles directamente o contribuir en su remuneración en las condiciones previstas en el titulo VI de la presente ley.

VIII.- La aprobación prevista en el apartado I del presente artículo será acordada por disposición del Primer ministro después del informe del grupo permanente señalado en el artículo 2 teniendo en consideración el interés que presenta el curso para la formación profesional continua.

IX.- Para los trabajadores de las empresas que no tengan firmado un convenio en este campo entre las organizaciones profesionales y sindicales más representativas al nivel nacional, un decreto del Consejo de Estado determinará especialmente:

1º Las reglas, según las cuales, se determinará, para cada establecimiento, sin tener en cuenta los permisos apuntados en el artículo 8, el porcentaje máximo de trabajadores susceptibles de beneficiarse simultáneamente de este permiso de formación o el porcentaje máximo de horas de trabajo susceptibles de estar afectados, a lo largo de un periodo anual o pluri-anual para el ejercicio del derecho al permiso.

2º Las condiciones y los plazos de presentación de la solicitud a la empresa en función de la duración de la formación así como los plazos de respuesta motivada de la empresa.

3º Las condiciones en las que el empresario puede, llegado el caso, diferir el permiso en razón de las necesidades de su empresa o de su explotación.

4º Las reglas según las cuales es determinada, para un trabajador, la periodicidad de permisos a los que puede aspirar, según la presente Ley, sin tener en cuenta los permisos de que se pudo beneficiar anteriormente según el artículo 8.

X.- Los trabajadores asalariados contemplados en el primer párrafo del presente artículo pueden obtener en el marco de los acuerdos contractuales un permiso con el fin de ejercer funciones de enseñanza, ya sea dentro de las propias empresas, o en establecimientos o centros previstos en el artículo 6, como en los que, contemplados en el artículo 5, imparten formación.

Los asalariados en permiso de enseñanza no son tomados en cuenta para fijar el número de beneficiarios del permiso de formación tal como se fija aplicando las reglas previstas en los párrafos II y III.

Artículo 8.- I.- Los trabajadores asalariados que no son titulares de un diploma profesional o beneficiarios de un contrato de aprendizaje, tienen derecho, durante los dos primeros años de estancia en la empresa y hasta que tengan los 20 años cumplidos, a un permiso que les permita asistir a cursos de formación que hayan sido reconocidos por el Estado según el presente artículo, El beneficio de este permiso no puede ser rehusado.

II.- La duración de este permiso que no puede sobrepasar de 100 horas anuales, no puede ser imputada sobre la duración de las vacaciones anuales pagadas. Este permiso es comparable a un periodo de trabajo normal para la determinación de derechos de los interesados en lo referente a las vacaciones anuales pagadas.

La misma asimilación se aplica respecto a los derechos que el asalariado tiene por su antigüedad en la empresa.

III.- En caso de existir discrepancia en la aplicación del presente artículo, el inspector de trabajo correspon-

diente puede ser reclamado por una de las partes y actuar como arbitro.

IV.- La aprobación prevista en el párrafo I del presente artículo será acordada por orden del Primer ministro teniendo en cuenta la opinión del grupo permanente regulado en el artículo 2, y teniendo en cuenta la importancia que presentan los cursos, para la formación profesional continua.

V.- Un decreto del Consejo de Estado fijan las medidas para la aplicación del presente artículo; determinando especialmente:

1º La duración mínima de permanencia en la empresa para tener derecho al permiso.

2º Las condiciones y plazos de presentación de la solicitud a la empresa, así como el plazo de respuesta motivada de ésta.

3º Las condiciones en las cuales el empresario puede, llegado el caso, diferir el permiso en razón de las necesidades propias de su empresa o de su explotación.

TITULO IV

La contribución del Estado

Artículo 9.- El Estado contribuye a la financiación de las acciones de formación profesional y de promoción social respondiendo a las orientaciones prioritarias y a los criterios

de intervención definidos por el comité interministerial de formación profesional y de promoción social después de negociar con las organizaciones profesionales y sindicales en el seno de las instituciones previstas a este efecto.

La ayuda financiera del Estado puede ir dirigida a los gastos del funcionamiento de los cursos, así como, llegado el caso, a los gastos de construcción o equipamiento de centros.

Para estos fines, el Primer ministro o los ministros interesados, podrán establecer convenios, en aplicación del artículo 4 de la presente ley, cuyas modalidades particulares, se definirán por decreto.

Cuando estos convenios conciernan a centros de formación administrados por una o varias empresas, deberán, antes de ser concluidos, ser objeto de consulta del comité o comités de empresa interesados, por aplicación de las disposiciones del apartado tercero del artículo 2 de la orden del 22 de febrero de 1945 modificada por el artículo 2 de la ley nº 66.427 de 18 de junio de 1966.

El Estado participa, además, en los gastos de remuneración de los asistentes de los cursos de formación profesional según la reglamentación del título VI de la presente ley.

Artículo 10.- Podrá ser acordada una contribución financiera del Estado para cada uno de los siguientes tipos de acciones de formación:

1º Para los cursos llamados de "reconversión" y los cursos de "prevención", a los que puedan asistir personas que tengan, al menos 18 años. Los primeros tienen por objeto preparar a trabajadores asalariados que por rompimiento del contrato de trabajo hayan de acudir a empleos de diferente cualificación o el permitir a trabajadores agrícolas o a miembros no asalariados de su familia o a miembros de profesiones no asalariadas no agrícolas el tener acceso a nuevas actividades profesionales; el objeto de los segundos es reducir los riesgos de inadaptación de las cualificaciones a la evolución de las técnicas y de las estructuras de las empresas, preparando a los trabajadores amenazados de despido para un cambio de actividad ya sea dentro o fuera de la empresa que les emplea;

2º Cursos llamados de "adaptación". Tienen por objeto facilitar el acceso a un primer empleo o a un nuevo empleo a los trabajadores titulares de un contrato de trabajo y remunerados por sus empresas, especialmente a los jóvenes provistos de un diploma profesional;

3º Cursos llamados de "promoción profesional", para los trabajadores asalariados o no asalariados que tienen como objeto facilitar una mayor cualificación profesional;

4º "Cursos llamados de mantenimiento o perfeccionamiento de los conocimientos para los trabajadores (1) titulares de un contrato de trabajo o trabajadores no asalariados

(1) Asalariados

que deseen mantener o completar su cualificación y su cultura;

5º Cursos de pre-formación, de formación, de preparación a la vida profesional o de especialización para jóvenes de 16 a 18 años sin contrato de trabajo.

Artículo 11.- Los créditos del Estado destinados a la financiación de las acciones de formación profesional continua están inscritos bien en el presupuesto de los servicios del Primer ministro o bien en el presupuesto de los ministerios correspondientes.

Un documento reagrupando los créditos solicitados para el año siguiente y exponiendo el empleo de los que fueron concedidos para el año anterior y para el año en curso, será presentado cada año como apoyo del proyecto de la ley de finanzas. Este documento expondrá igualmente el empleo de la participación a la que las empresas están obligadas en aplicación del título V de la presente ley.

Artículo 12.- Los créditos correspondientes a las cargas asumidas por el Estado al aplicar los párrafos 2 y 3 del artículo 9 figurarán en el presupuesto del Primer ministro bajo el título "Fondos de la formación profesional y de la promoción social".

Estos fondos pueden, además, ser destinados a la financiación de estudios o de experiencias piloto.

Los créditos correspondientes a las remuneraciones e indemnizaciones concedidos directamente por el Estado a los asistentes a cursos de formación profesional o reembolsados por él, con aplicación de la presente ley están afectados al presupuesto del Primer ministro.

TITULO V

Participación de los empresarios en la financiación de la formación profesional continua

Artículo 13.- Todo empresario con un mínimo de 10 asalariados, a excepción del Estado, de la administración local y de sus establecimientos públicos de carácter administrativo, debe colaborar al desarrollo de la formación profesional continua, participando cada año, a la financiación de acciones de formación del tipo de las definidas en el artículo 10 de la presente ley.

Artículo 14.- Los empresarios deberán dedicar a la financiación de acciones de formación contempladas en el artículo 13, cantidades que representen: en 1972 el 0'80 por ciento al menos del montante, entendido en el sentido que da el artículo 231-I del Código general de impuestos, de los salarios pagados durante el año en curso. Este porcentaje deberá alcanzar en 1976 el 2 por ciento.

Las empresas pueden exonerarse de esta obligación:

1º Financiando acciones de formación en beneficio de su personal.

Estas acciones podrán ser organizadas dentro de la misma empresa, o fuera de ella aplicando convenios firmados de acuerdo con las disposiciones del título II de la presente ley.

Los gastos comprometidos a estos efectos por la empresa serán retenidos en su montante total sin deducir las posibles ayudas recibidas del Estado en aplicación de la presente ley.

Cuando las acciones de formación estén organizadas en la empresa misma, estos gastos pueden afectar al funcionamiento de los cursos, a la remuneración de los cursillistas, así como al equipamiento de material, siempre que éste material sea exclusivamente utilizado para formación.

Cuando las acciones de formación se organizan fuera de la empresa, en aplicación de convenios anuales o plurianuales, los gastos admitidos a título de participación instituida por el presente título corresponden de una parte, a las remuneraciones pagadas por la empresa, y de otra a los gastos de formación efectuados por el organismo formador para la ejecución de dichos convenios, comprendido también los gastos afectados para equipamiento de material.

2º Contribuyendo a la financiación de Fondos d'assurance formación" instituidos conforme a las disposiciones del artículo 32 de la presente ley.

3º Efectuando subvenciones con un límite del 10 por ciento del montante de la participación a la que está comprometida para el año en curso, a organismos reconocidos en el

plano nacional en razón del interés que su acción pueda representar para la formación profesional continua de los trabajadores, o bien que lleven a cabo acciones de formación cuyo interés regional haya sido reconocido por el prefecto de la región a propuesta del comité regional de formación profesional, de promoción social y del empleo, competente, en conformidad con los objetivos definidos en el primer párrafo del artículo 1º de la presente ley.

Artículo 15.- Los empresarios que empleen al menos 50 asalariados, no podrán ser considerados conformados a las disposiciones del presente título mas que, si habiendo cumplido con los requisitos previstos en el artículo 14, justifiquen que el comité de empresa ha sido consultado sobre los problemas propios de la empresa relativos a la formación profesional continua durante el año considerado para el cual se han eximido de dicha obligación. Dicha consulta debe realizarse antes de tomar las decisiones generales en lo que concierne a la aplicación de la presente ley.

Los empresarios están dispensados de esta justificación cuando presentan el Acta de carencia prevista en el artículo 12-1 de la Orden del 22 de febrero de 1945 modificada por la ley nº 66-427 del 18 de junio 1966.

Artículo 16.- I.- Cuando los gastos justificados por el empresario en aplicación del artículo 14 sean inferiores a la participación fijada por dicho artículo, el empresario está obligado a entregar al Tesoro Público una cantidad igual a la diferencia comprobada.

En el caso que el empresario no aporte la prueba prevista en el artículo 15, la cantidad que deben entregar en

aplicación del apartado precedente será aumentada en un 50 por ciento. Este aumento no podrá ser inferior a la mitad de la contribución debida a título del año considerado.

El pago se efectuará al mismo tiempo que la entrega de la declaración prevista en el artículo 19.

Este pago, queda establecido según las modalidades así como los seguros, garantías y sanciones, aplicables a los impuestos sobre la cifra de negocios.

II.- Las reclamaciones serán presentadas, instruidas y juzgadas como en las materias de impuestos sobre la cifra de negocios. Serán comunicadas al servicio encargado del control de la validez de los gastos efectuados a título del artículo 14 cuando el litigio verse sobre el montante de la participación consentida por el empresario.

Artículo 17.- Los empresarios que, a lo largo de un año, efectuen un montante de gastos superior al previsto en el artículo 14 de la presente ley podrán trasladar el excedente sobre los tres años, siguientes.

Artículo 18.- Los pagos efectuados por los empresarios a título de una tasa parafiscal afectada a la formación profesional se tendrán en cuenta para el cálculo de la participación instituida en el artículo 13 de esta ley.

Artículo 19.- I.- Los empresarios remitirán a la recaudación de impuestos competente una declaración por duplicado, indicando especialmente el montante de participación al que están obligados y los gastos efectivamente consentidos en virtud del artículo 14.

La declaración de los empresarios mencionados en el artículo 15 debe ser acompañada bien sea del acta de deli-

beración del comité de empresa o bien del acta de carencia.

II.- La declaración prevista en el apartado I anterior se debe producir lo más tarde el 5 de abril del año siguiente a aquel en el que se han efectuado los gastos definidos en el artículo 14.

En caso de cese o de cesión de la empresa, la declaración correspondiente al año en curso, y llegado el caso, la correspondiente al año precedente, se debe producir dentro de los 10 días siguientes a la fecha de cese o de cesión. En caso de fallecimiento del empresario, estas declaraciones se deben producir dentro de los 6 meses siguientes a la fecha de defunción.

En caso de quiebra judicial o de liquidación de bienes, se deben producir dentro de los diez días siguientes al juicio.

Artículo 20.- Los agentes comisionados por los prefectos pueden exigir a los empresarios la justificación de haber satisfecho las obligaciones impuestas por los artículos 14 y 15 de la presente ley y proceder a los controles necesarios.

Estos funcionarios están obligados a mantener el secreto profesional en las condiciones y bajo las reservas fijadas por el código general de impuestos.

Artículo 21.- Las disposiciones del presente título entraran en vigor el 1º de enero de 1972.

Para los años 1973, 1974 y 1975, el montante de participaciones previstas en el artículo 14 de la presente ley, será fijado por las leyes de finanzas, según las necesidades reales de formación profesional continua.

Artículo 22.- Los decretos del Consejo de Estado se determinarán, cuando sea necesario, las condiciones de aplicación del presente título, especialmente:

La definición de gastos contemplada en el párrafo 1º del artículo 14;

Las condiciones de aprobación previstas en el párrafo 3º del artículo 14;

Las condiciones de aplicación de las disposiciones previstas en el artículo 15 a las empresas con menos de 50 empleados en las que no es obligatorio la creación de un comité de empresa.

Las modalidades de implantación y el contenido de la declaración previstos en el artículo 19, así como la recaudación de impuestos competente para recibir esta declaración.

TITULO VI

Ayudas financieras para los asistentes a cursos de formación

Artículo 23.- El Estado, los empresarios, los trabajadores, y los organismos encargados del servicio de subsidios de desempleo, contribuirán, según las modalidades propias

a las categorías de cursos definidas en el artículo 10, a la financiación de las remuneraciones económicas para los asistentes a cursos de formación profesional.

Bajo ciertas condiciones definidas por decreto del Consejo de Estado, el asistente podrá beneficiarse de un préstamo concedido por el Estado o por organismos autorizados para beneficiarse de las ayudas del Estado.

Este préstamo podrá acumularse con las indemnizaciones eventualmente percibidas en virtud del presente título.

Artículo 24.- Para beneficiarse de la ayuda del Estado, los trabajadores deben seguir cursos que correspondan a las categorías definidas en el artículo 10.

Estos cursos deberán:

- Ser objeto de un convenio concertado con el Estado, que prevea la participación de éste en la remuneración de los asistentes;

- o bien, ser objeto de una autorización.

Además deberán estar inscritos en listas especiales:

Los cursos de promoción profesional para tener derecho a la remuneración prevista en los artículos 30 y 31 siguiente;

- Los cursos de mantenimiento y perfeccionamiento, para tener derecho a una indemnización calculada en las condiciones previstas en el artículo 33 siguiente.

Los cursos de reconversión en el sentido del párrafo 1º del artículo 10, organizados por centros colectivos de formación profesional para adultos de competencia del ministerio de trabajo, del empleo y de la población están autorizados de oficio.

Artículo 25.- I.- Los trabajadores que siguen un curso de reconversión en el sentido del párrafo 1º del artículo 10 reciben, cuando se trata de un curso a tiempo total, una remuneración calculada sobre la base de la duración semanal laboral de trabajo, cualquiera que sea el horario practicado por el centro de formación y según un baremo establecido:

1º Para los trabajadores asalariados en función del salario del último empleo;

2º Para los trabajadores no asalariados agrícolas en función del salario mínimo de crecimiento;

3º Para los trabajadores no asalariados, no agrícolas en función de la renta profesional calculada por la cotización del seguro de enfermedad instituido por la ley 65-509 del 12 de julio de 1966.

Esta remuneración, que en ningún caso puede ser inferior al 90 por ciento del salario mínimo de crecimiento; podrá representar un tope.

Los trabajadores que asisten a cursos a tiempo parcial recibirán una remuneración proporcional, calculada en las condiciones determinadas mas arriba, y sobre la base de una duración fijada por decreto.

II.- Serán asimilados a los trabajadores que siguen un curso de reconversión para la aplicación del párrafo I de este artículo:

1º Los jóvenes que cumplen los requisitos para obtener el subsidio de ayuda a los trabajadores sin empleo;

2º Los jóvenes cuya entrada en el curso se realice menos de un año después de su finalización de su servicio militar;

3º Las madres de familia que deseen ocupar un empleo que exija una cualificación;

4º Las mujeres solteras que han asumido o asumen de hecho o de derecho la carga de terceras personas en su ambiente familiar.

Los asistentes a los cursos apuntados en el presente artículo serán remunerados en función del salario mínimo de crecimiento.

Las mujeres con 3 hijos, en periodo de educación, o cuando son cabeza de familia, o tengan al menos un hijo a su cargo, tendrán derecho a un aumento en su remuneración.

Artículo 26.- El Estado reembolsará a las empresas, por cada trabajador que asista a un curso de prevención en el sentido del párrafo 1º del artículo 10 y que siga cobrando de la empresa un sueldo en las condiciones fijadas en su contrato de trabajo, una suma calculada en función del salario pagado.

Artículo 27.- El baremo de remuneración previsto en el párrafo 1º del artículo 25 comporta porcentajes de mejora para aquellos trabajadores asalariados despedidos en un plazo menor de seis meses por motivos no disciplinarios, o que asisten a un curso de reconversión organizado en aplicación de los convenios previstos en el artículo 1º de la ley nº 63-1240 del 18 de diciembre de 1963 relativa al Fondo nacional del empleo.

Artículo 28.- El montante de las remuneraciones previsto en los artículos del 25 al 27, comprende la contribución del Estado, y, llegado el caso, la de los organismos paritarios creados por acuerdos entre organizaciones profesionales y sindicales.

En este último caso, un convenio concertado entre el Estado y dichos organismos, determinará las modalidades de su participación en la financiación de indemnizaciones concedidas a los asistentes a los cursos.

Artículo 29.- Los trabajadores que asisten a cursos de adaptación en el sentido del párrafo 2º del artículo 10 serán remunerados por sus empresarios en las condiciones fijadas en su contrato de trabajo. El Estado puede hacerse cargo de una parte de esta remuneración.

Artículo 30.- Los trabajadores que asisten a un curso de promoción profesional inscrito en la lista especial prevista en el 3º apartado del artículo 24, cuando no son titulares de un contrato de trabajo o cuando su contrato de trabajo se mantiene sin remuneración, recibirán una indemnización mensual.

El montante de esta indemnización, que variarán

según el nivel de formación recibida y que no podrá ser inferior al salario mínimo de crecimiento, se fijará cada año, teniendo en cuenta la evolución de la fecha de cotización de la seguridad social.

Sin embargo, para ciertas formaciones de duración inferior al año, la indemnización se podrá calcular en las condiciones previstas en el artículo 25.

La percepción de la indemnización prevista en el presente artículo no será obstáculo para la obtención de los prestamos instituidos por el artículo 23 de la presente ley.

Artículo 31.- El Estado reembolsará a las empresas, por cada trabajador asalariado que asiste a un curso de promoción profesional inscrito en la lista especial prevista en el apartado 3º del artículo 24 y al que siga pagando la empresa, una cantidad igual a la indemnización prevista en el artículo precedente, en los límites del salario pagado.

El trabajador asalariado recibirá del Estado, cuando su remuneración es inferior a la indemnización contemplada, una indemnización complementaria cuyo montante será igual a la diferencia entre el montante de la indemnización asignada a los asistentes no titulares de un contrato de trabajo y el montante de su remuneración.

Artículo 32.- Cuando los trabajadores se beneficien, en virtud de disposiciones legislativas, reglamentarias o contractuales, de un permiso para asistir a cursos de mantenimiento o de perfeccionamiento de los conocimientos en el sentido del párrafo 4º del artículo 10, recibirán según el compromiso contraído por el empresario, ya sea una remuneración de substi-

tución a cargo de un Fondo d'Assurance Formation, o, cuando no exista este Fondo, la remuneración prevista en su contrato de trabajo, el Estado podrá hacerse cargo de una parte de su remuneración en las condiciones que se fijan en los apartados I y II siguientes.

I.- Los Fondos d'Assurance Formation serán alimentados por las contribuciones que puedan aportar los empresarios y los asalariados según las modalidades fijadas por los convenios que han creado estos Fondos. Estos, estarán destinados exclusivamente a financiar los gastos, de funcionamiento de los cursos de formación, y a la cobertura, durante los periodos de los cursos, del salario así como de las contribuciones que incumben a los empresarios a título de cargas sociales y del impuesto sobre salarios cuando sea debida en aplicación del apartado II del artículo 1º de la ley nº 68-1043 del 29 de noviembre de 1968 relativa a diversas disposiciones de orden económico y financiero.

Bajo la reserva de que el Fondo d'Assurance Formation tiene una personalidad distinta a la de la empresa, y que ésta no conserva la propiedad y la disposición de las aportaciones efectuadas, las contribuciones a cargo de los empresarios no están sujetas ni a las cotizaciones de la seguridad social, ni, llegado el caso, al impuesto sobre los salarios. Bajo las mismas condiciones son deducibles para el establecimiento del impuesto sobre la renta o del impuesto de sociedades de los empresarios.

Las contribuciones a cargo de los trabajadores son deducibles para el establecimiento del impuesto sobre la renta debido por los interesados.

II.- En el caso de que, no existiendo el Fondo d'Assurance Formation los trabajadores se beneficien del mantenimiento de la remuneración prevista en su contrato de trabajo, el Estado puede participar en esta remuneración si los cursos seguidos están inscritos en una lista establecida conjuntamente por las organizaciones sindicales de empresarios y de asalariados.

Artículo 33.- Los trabajadores asalariados, que se beneficien de un permiso de formación sin remuneración para asistir a cursos de mantenimiento o de perfeccionamiento de los conocimientos de los inscritos en la lista especial prevista en el apartado tercero del artículo 24, tendrán derecho a una indemnización por hora, calculada en función del salario mínimo de crecimiento.

Artículo 34.- Cuando miembros de profesiones asalariadas asistan a cursos de mantenimiento o de perfeccionamiento de los conocimientos en el sentido del apartado 4º del artículo 10, el Estado podrá hacerse cargo de una parte de su remuneración a condición de que se hayan establecido por y para los interesados fondos cuyo objeto sea el mismo que el de los previstos en el artículo 32.

Artículo 35.- Los jóvenes de 16 a 18 años que no hayan firmado contrato, de aprendizaje y no reúnan las condiciones establecidas para la concesión del subsidio de ayuda para los trabajadores en desempleo tendrán derecho, cuando asistan a cursos de preformación, de formación, de preparación a la vida profesional o de especialización, en el sentido del apartado 5º del artículo 10, a indemnizaciones y a beneficios sociales equivalentes a las becas, y a beneficios so-

ciales previstos para los alumnos de escuelas de enseñanza técnica.

Sin embargo, hasta una fecha que será fijada por decreto, indemnizaciones que excedan a las previstas en el párrafo anterior, se podrán conceder temporalmente. Su porcentaje se fijará cada año, teniendo en cuenta la evolución de la fecha de la seguridad social.

Los interesados, tendrán cubierto su seguro de enfermedad en calidad del beneficiarios de un derecho al seguro de sus padres que disfruten del seguro y darán derecho al servicio de subsidios familiares.

Artículo 36.- Los asistentes titulares de un contrato de trabajo permanecerán afiliados a la seguridad social correspondiente a su actividad salarial.

Los asistentes que no sean titulares de un contrato de trabajo, y que no sean beneficiarios de un derecho, teniendo en cuenta el tipo de actividad para la que prepara el curso, estarán afiliados ya sea al regimen general de la seguridad social, o al regimen de seguros sociales de los asalariados agrícolas, o al regimen de la seguridad social de las profesiones no asalariadas agrícolas, o bien al regimen especial de la seguridad social de los marinos franceses.

Para los asistentes que pertenecen al regimen general, el Estado, participará en las cotizaciones de la seguridad social a cargo de los empresarios en la misma proporción que en las remuneraciones. Cuando los asistentes no sean titulares de un contrato de trabajo, la tasa de cotizaciones socia-

les se hará a tanto alzado; esta tasa se fijará por decreto.

Para los asistentes que no entren en el regimen general, se establecerán, por decretos, las condiciones de participación del Estado, total o parcial, en las cotizaciones sociales.

Artículo 37.- El apartado 2º del artículo L.416 del título I del libro IV del código de la seguridad social, relativo a los accidentes de trabajo y a las enfermedades profesionales será aplicable a todos los asistentes a los cursos a que se refiere el presente título.

Artículo 38.- Los gastos de transporte presentados por los trabajadores para trasladarse al lugar de los cursos que son objeto del presente título, o para la vuelta de ellos y para los desplazamientos, según las necesidades del curso serán reembolsados de forma total o parcial.

Artículo 39.- Todos los litigios a los que pueda dar lugar la liquidación, el pago y el reembolso de las remuneraciones, e indemnizaciones previstas en el presente título, así como el pago de las cotizaciones de la seguridad social y de accidentes de trabajo serán competencia de los tribunales de justicia.

Artículo 40.- I.- Decretos del Consejo de Estado determinarán, en cuanto sea necesario, las modalidades para la aplicación del presente título, especialmente;

Las condiciones de aprobación previstas en el apartado 2º del artículo 24 anterior;

Las condiciones de atribución y las modalidades de pago de las remuneraciones e indemnizaciones previstas en los artículos 25 al 28, 30 y 35 anteriores;

Las condiciones en que el Estado se hace cargo de una parte de las remuneraciones previstas en los artículos 29, 31, 32, 33 y 34 anteriores;

Las condiciones en las que el Estado se hará cargo de las cotizaciones sociales referentes a la remuneración de los asistentes a cursos previstas en el artículo 36 anterior;

Las condiciones de ayuda para gastos de transporte mencionados en el artículo 38 anterior;

II.- Se fijarán por decreto:

El montante o el porcentaje de remuneraciones o indemnizaciones previstas en los artículos del 25 al 28, 30 y 35 antes citados.

La parte de la remuneración de la que se hace cargo el Estado, en aplicación de los artículos 29 y 32 al 34 antes citados.

III.- Por decisión del Primer ministro, tomadas después de escuchar la misión del grupo permanente de altos funcionarios instituido por el artículo 2º de la presente ley, se determinarán:

La lista de aprobación prevista en el apartado segundo del artículo 24 anterior;

Las listas de cursos de promoción profesional, de mantenimiento y de perfeccionamiento de los conocimientos previstos en el apartado 3º del artículo 24.

La lista de formaciones de una duración inferior a 1 año, mencionada en el apartado 3º del artículo 30 anterior.

TITULO VII

Disposiciones relativas a los funcionarios del Estado y a los funcionarios de la Administración local

Artículo 41.- El Estado pondrá en práctica en beneficio de sus funcionarios una política coordinada de formación profesional y de promoción social semejante en cuanto a su magnitud y a los medios empleados a la contemplada en el artículo 2º de la presente ley. Esta política tendrá en cuenta el carácter específico de la función pública.

Consultado el Consejo superior de la función pública, un decreto del Consejo de Estado fijarán las condiciones en las que las acciones de formación y de perfeccionamiento para los funcionarios del Estado, se definirán animarán y coordinarán.

Artículo 42.- Los funcionarios del Estado podrán, a iniciativa de la administración, participar ya sea como asistentes o como educadores a ciclos o a cursos de formación profesional continua; podrán igualmente ser autorizados a participar a petición propia en tales ciclos o cursos sea como asistentes o como educadores.

Consultado el consejo superior de la función pública, se fijarán por decreto de Consejo de Estado las condiciones de aplicación del presente artículo en lo que se refiere especialmente a las condiciones de acceso a estos ciclos o cursos, a la posición de los funcionarios interesados, y llegado el caso, a su remuneración durante estos periodos.

Artículo 43.- Se fijarán por decreto del Consejo de Estado las modalidades particulares de la formación profesional continua de los funcionarios civiles, no titulares del Estado, previa consulta del consejo superior de la función pública.

Artículo 44.- Institutos regionales de administración creados por decreto, contribuirán a garantizar el reclutamiento y la formación de ciertos cuerpos de categoría A designados por decreto del Consejo de Estado que podrán igualmente prestar su colaboración para la formación profesional continua de los funcionarios del Estado.

El número de puestos reservados anualmente en cada uno de los cuerpos contemplados en el apartado primero ya mencionado, para los alumnos de los institutos será fijado por decreto.

La admisión en los institutos regionales de administración se hará como resultado de los concursos.

El primero estará reservado para los candidatos titulares de diplomas de enseñanza superior o reconocidos como

équivalentes, fijados por decreto; el segundo estará reservado según las condiciones fijadas por decreto, a candidatos que hayan ocupado un puesto civil o militar durante un año como mínimo.

La proporción de plazas destinadas a cada uno de estos concursos será, fijada por decreto.

Estos institutos podrán prestar su colaboración para la formación profesional continua de los funcionarios de la administración local.

Artículo 45.- Quedarán fijadas por decreto de Consejo de Estado, las condiciones en las que los funcionarios de la administración local y de los organismos públicos locales pueden beneficiarse de las disposiciones del presente título. Las organizaciones sindicales así como los organismos paritarios competentes serán consultados.

TITULO VIII

Disposiciones diversas

Artículo 46.- Con el fin de mejorar el ejercicio de las profesiones agrícolas, el Estado contribuirá, en colaboración con las organizaciones profesionales, con vocación general, en las condiciones fijadas en el título IV de la presente ley, a la financiación de cursos que se organicen con el fin de garantizar la formación, mantenimiento y perfeccionamiento de los conocimientos o la promoción de los empresarios agrícolas, asalariados de las explotaciones y ayudantes familiares agrícolas, y de los trabajadores de profesiones para-a-

grícolas, en centros de formación profesional o de promoción social agrícola y en los institutos de promoción.

Independientemente de las sanciones previstas en el artículo 4º para las diversas acciones de formación profesional, algunas de estas últimas podrán dar lugar a la preparación de diplomas de enseñanzas superiores y técnicas agrícolas.

Además, conforme a las disposiciones de los artículos 32 y 34 el Estado podrá participar en la financiación de los Fondos d'Assurance Formation creados por los profesionales de este sector.

Las condiciones en las cuales los establecimientos de enseñanza y los organismos públicos y privados de promoción y de reconversión profesional podrán facilitar la adquisición de cualificaciones profesionales distintas de las agrícolas, respectivamente para los jóvenes campesinos y para los empresarios y asalariados agrícolas, serán objeto de medidas coordinadas entre los diversos departamentos ministeriales interesados.

Artículo 47.- Con el fin de facilitar el acceso a funciones de mando de empresa en el sector artesanal y de garantizar el perfeccionamiento y la cualificación profesional de los empresarios de este sector y de sus asalariados, el Estado contribuirá en las condiciones fijadas en el título IV, a la financiación de cursos destinados a ese fin.

Además, el Estado podrá participar en la financiación de los Fondos d'Assurance Formation previstos en los artículos 32 y 34, creados en este sector profesional.

Las cámaras artesanales estarán autorizadas para afectar a estos fondos las décimas adicionales especiales al principal del impuesto para gastos de las cámaras artesanales.

Artículo 48.- El Estado aportará ayuda financiera para la formación de los trabajadores contemplados en los artículos 46 y 47 llamados a ocupar puestos de responsabilidad en organizaciones sindicales o profesionales.

Esta formación podrá ser llevada a cabo en centros creados por las organizaciones profesionales o sindicales o reconocidos por ellas. Estos centros deberán estar reconocidos por los ministerios interesados. La ayuda del Estado será acordada en el marco de convenios concertados en aplicación del artículo 4º de la presente ley.

Los créditos necesarios serán inscritos en el presupuesto de los ministerios interesados.

Artículo 49.- Una fundación nacional para la enseñanza de la gestión de empresas, tendrá como misión el desarrollar el conocimiento de los métodos de administración y de gestión de las empresas y favorecer la formación de los cuadros que ocupan puestos de responsabilidad.

Artículo 50.- La política de formación profesional continua contribuirá a la realización de acciones de formación organizadas en aplicación del artículo 15 de la ley nº 70-596 del 9 de julio de 1970 relativa al servicio nacional.

Artículo 51.- Se determinarán por decreto, en cuanto sea necesario, las modalidades de aplicación de la presente

ley para los asalariados que ejerzan actividades que, de por sí, obliguen a una dispersión o a una movilidad permanente del personal, excluyendo, la ocupación, de una manera continua, por un mismo empresario.

Artículo 52.- Un decreto del Consejo de Estado aportará a las disposiciones de los títulos III y V de la presente ley, las disposiciones necesarias para su aplicación en los departamentos de ultramar, que deberá comenzar en la misma fecha que en la Francia metropolitana.

Artículo 53.- Quedan anuladas todas las disposiciones legislativas contrarias a las disposiciones de la presente ley y especialmente el artículo 4 bis de la ley nº 63-1240 del 18 de diciembre de 1963 relativa al Fondo Nacional de empleo, así como la ley nº 59-960 del 31 de julio de 1959 relativa a diversas disposiciones referentes a la promoción social, la ley nº 66-892 del 3 de diciembre de 1966 de orientación y de programa sobre la formación profesional y la ley nº 68-1249 del 31 de diciembre de 1968 referente a la remuneración de los asistentes a cursos de formación profesional.

Artículo 54.- A título transitorio, hasta la publicación de las medidas de aplicación de la presente ley, los textos reglamentarios que tienen como fundamento las leyes anuladas por el artículo precedente se mantendrán en vigor.

La presente ley será ejecutada como ley del Estado.

Paris, 16 de julio de 1971.

ANEXO Nº 13

CREACION DE UN FONDO DE "ASSURANCE FORMATION" EN LA EMPRESA
TOURTELLIER (*)

Puntos más importantes del convenio firmado para "la formación de los empleados de la empresa Tourtellier y para la Institución de un Fondo de 'Assurance Formation' en febrero de 1972"

INSTITUCION DE UN FONDO DE "ASSURANCE FORMATION"

Se crea en beneficio del personal de la empresa Tourtellier, un fondo de "assurance formation", titulado cuenta 70, conforme a las disposiciones del artículo 32 de la ley de julio de 1971.

(*) Tomado de la Législation sociale Nº 3884, pp. 2-4.

Naturaleza de las intervenciones del fondo

El fondo de "assurance formation" se ha instituido con el fin de tomar a su cargo todas las acciones de formación o de sensibilización tal como eran practicadas conjuntamente por la empresa Tourtellier y el comité de empresa antes de la creación del fondo.

Las acciones de sensibilización a la formación, de promoción profesional o de perfeccionamiento y de mantenimiento de conocimientos podrán ser ampliadas a las acciones de prevención, de conversión o de adaptación (1).

FINANCIAMIENTO

Financiamiento por la empresa Tourtellier

La empresa Tourtellier abona a la cuenta corriente 70, en principio de ejercicio y a título de adelanto, una cantidad evaluada en los dos quintos de la cuota legal a título de la formación profesional continua (0'8% de la masa salarial en 1972).

(1) La ley limita en principio la intervención de los fondos d'assurance formation al financiamiento de las acciones de formación destinadas al mantenimiento y a la actualización de los conocimientos. Parece que la práctica tolerará una ampliación a otros tipos de acción. A menos que en la aprobación ministerial de este convenio -solicitada pero no obtenida todavía- se rechace este punto (Nota número 1 de la Législation sociale).

Se compromete al pago de los salarios, comprendidas las cargas sociales de los cursillistas y el profesorado, conforme a las previsiones decididas por el Comité de empresa.

Se compromete a correr con los gastos de administración ocasionados por la formación, así como los gastos de documentación y de información del personal.

Se responsabiliza de la compra de equipo en material que responde a las disposiciones del artículo 7 del decreto 71-979 (Equipo reservado exclusivamente a la formación y que no puede ser utilizado para la producción antes del plazo de tres años después de su adquisición).

La intervención de cuentas anual se establece en fin de ejercicio sobre la base de las cuotas legales y del estado detallado de los gastos indicados más arriba (2).

Financiamiento por el Comité de empresa

El Comité de empresa fija al principio del ejercicio la cantidad de su dotación anual para el fondo de "assurance formation".

(2) Hay que deducir de este párrafo que, para la remuneración de los cursillistas, las partes han buscado el sistema siguiente: la dirección mantiene la integridad del salario al cursillista, desde el instante en que la autorización de ausencia se ha decidido paritariamente: Dirección-Comité de Empresa. En el presupuesto anual, estos salarios y cargas se deducen del pago obligatorio al Fondo a cargo de la Dirección (Nota número 6 de la Législation sociale).

Esta cantidad no sería, sin embargo, inferior a 8% de los últimos recursos anuales del Comité. La dotación se abona a la cuenta 70 el mes de enero de cada año.

CONTABILIDAD

Contabilidad de fondos

La empresa Tourtellier asegura el asiento de las escrituras contables del fondo de "assurance formation" siguiendo el plan contable del anexo.

El interventor de la sociedad anónima Tourtellier certificará las cuentas de gestión para cada ejercicio.

COMISION DE FORMACION

Composición-funcionamiento

El presidente y el secretario del Comité de Empresa deciden en común la composición de una comisión formación del Comité de empresa. El presidente y el secretario del Comité de empresa serán miembros de derecho de dicha comisión.

El tiempo empleado en las reuniones de esta comisión se contabilizará como tiempo de trabajo.

El contenido de los estudios efectuados por esta comisión deberá normalmente ser definido por el mismo Comité,

al cual deberán someterse los trabajos e informes realizados

El ponente de la comisión, que debe de ser miembro del Comité de empresa, se encargará de la coordinación y del desarrollo de las intervenciones en materia de formación. Deberá seguir un cursillo que le prepare para las funciones de animador de formación en la empresa.

La responsabilización del funcionamiento de esta comisión se fija según el presupuesto anexo.

Atribuciones de la comisión formación

La comisión se encargará de estudiar los problemas de formación y de perfeccionamiento profesionales, la adaptación de los trabajadores al empleo y, particularmente, el empleo y el trabajo de los jóvenes, las mujeres y las personas de edad.

Además de los objetivos generales definidos más arriba, la comisión tendrá, en el cuadro específico de la institución de los fondos de "assurance formation", los siguientes cometidos:

- garantizar una amplia consulta de todas las categorías profesionales de la empresa, con el fin de realizar el análisis de las necesidades de formación;

- proponer, una vez realizadas las peticiones de permisos de formación, el programa de las autorizaciones de ausencias para formación;

- preparar las peticiones de ayuda del estado;
- preparar los convenios con los organismos de formación;
- informar al Comité de empresa de la evolución de las disposiciones legales en materia de formación profesional continua.

CONSULTAS-INFORMACIONES

Consulta e información del personal

El Comité de empresa deberá asociar a los trabajadores a la elaboración de la política de formación y de aportar, después de las reuniones mensuales de personal, todas las informaciones relativas a esta actividad.

Como regla general, el Comité de empresa desarrollará en la medida de sus posibilidades los medios de información y de intercambio con el personal de la empresa Tourtellier para todas las cuestiones relativas a la formación.

Informe anual

El Comité de empresa establecerá al final del ejercicio un informe anual acompañado de los estados estadísticos correspondientes. El informe tratará particularmente de:

- la expresión de las necesidades de formación

de los trabajadores;

- las necesidades de la empresa;

- los objetivos generales decididos a la vista de estas necesidades;

- los programas de intervenciones y las modificaciones o complementos aportados en curso de ejercicio.

En el informe se resaltar \acute{a} , principalmente, la diferencia entre los objetivos previstos y las realizaciones efectuadas, proponiendo eventuales mejoras.

Los anexos financieros y de gesti3n completarán el informe anual (3).

(3) Informe estadístico y financiero exigido por la ley (Nota número 7 de la Législation sociale).

BIBLIOGRAFIA

A) Libros

B) Revistas, Periódicos, Documentos

A) LIBROS

- ABELIN Michel, La victoire de la Gauche est-elle inéluctable?
(Croc - Paris 1975).
- ABSALON Roger, France: The May events 1968 (Logman Group -
London 1971).
- ADAM Gérard - REYNAUD Jean-Daniel - VERDIER Jean-Marie, La ne-
gociation collective en France (Les éditions ouvrières -
Paris 1972).
- ALEXANDRE Philippe - TUBIANA Raoul, L'Elysée en péril. 2-30
mai 68 (Fayard - Paris 1969).
- ALVISET Lucien, Le metier de cadre (Entreprise moderne d'édition
- Paris 1972).
- ANDRÉ STEPHANE, L'univers contestationnaire, ou Les nouveaux
chrétiens = Petite bibliothèque Payot, 134 (Payot -
Paris 1968). [André Stéphane es el pseudónimo colectivo
de dos psicoanalistas. Bibliografía interesante en pp.
301-305].
- ANDRO P. - DAUVERGNE A. - LAGOUTTE L. M., Le Mai de la Révolu-
tion (Juillard - Paris 1968).
- ARON Raymond, La Révolution introuvable. Réflexions sur la
Révolution de mai = En toute liberté (Fayard - Paris
1968).
- ASSOCIATION D'ÉTUDE POUR L'EXPANSION DE LA RECHERCHE SCIENTIFI-
QUE. Colloque 1970. Orléans, Vie active et formation uni-
versitaire (Dunod - Paris 1972).
- Atelier populaire présenté par lui-même. 87 affiches de mai-
juin 1968 = Bibliothèque de mai (Usines Université Union
- Paris 1968).

- BACHY J.-P., Les Cadres en France (Armand Colin - Paris 1971).
- BARJONET André, La CGT. Histoire. Structure. Doctrine = Politique (Éd. du Seuil - Paris ²1968). [Se trata de una segunda edición enteramente revisada].
- , La Révolution trahie de 1968 = Controverses (J. Didier - Paris 1968).
- BASILE Joseph, La formation culturelle des cadres et des dirigeants. Préf. de Jean Guilton (Verriers Gérard - Paris 1968).
- BAUCHARD Philippe, Les Syndicats en quête d'une révolution (Buchet Chastel - Paris 1972).
- BAYÓN CHACÓN G. - PÉREZ BOTIJA E., Manual de Derecho de Trabajo. Volumen II (Marcial Pons - Madrid ⁹1973-1974).
- BEGOT Jean-Pierre - DEBRAY Pierre, Canards sauvages ou enfants du Bon Dieu (Beauchesne - Paris 1968).
- BENOIST Jean Maire, Marx est mort = Collection Idées (Gallimard - Paris 1970).
- BENSAID Daniel, Mai 1968: Une répétition générale (Maspéro - Paris 1968).
- BERGERON André, Confédération Force Ouvrière (Epi - Paris 1972).
- , Lettre ouverte à un syndiqué = "Lettre ouverte" (Albin Michel - Paris 1975).
- BERGOUNIOUX Alain, Force Ouvrière = Politique, 74 (Éd. du Seuil - Paris 1975).
- BERNE Eric, Games People Play. The Psychology of Human Relationships = Penguin Books, 2768 (Penguin Books - London ²1969).
- BERNOUX Philippe, Les nouveaux Patrons. Le Centre des Jeunes Dirigeants d'Entreprise = Collection Relations sociales (Les éditions ouvrières - Paris 1974).
- BERTOLINO Jean, Les trublions (Stock - Paris 1969).
- BESANÇON Julien, Les murs ont la parole. Journal mural, mai 1968. Sorbonne, Odéon, Nanterre, etc. Citations recuillés par Julien Becançon (Tchou éditeur - Paris 1968).

- Le Bilan Sociale de l'Année 1969. Ouvrage collectif rédigé sous la direction de Maurice Cohen. Préface de Henri Krasucki (Revue Pratique de Droit Social - Paris 1969).
- BLOCH-MICHEL Jean, Une révolution du XX^e siècle. Les journées de mai 1968 = Contestation (R. Laffont - Paris 1968).
- BOSQUET R., Dificultades y posibilidades de la promoción (Ibérico Europea de Ediciones, S. A. - Madrid 1970).
- BOURDIEU P. - PASSERON J.-C., Les héritiers. Les étudiants et la culture = Le Sens commun (Éd. Minuit - Paris 1966).
- BRAU Jean-Louis, Cours, Camarade, le vieux monde est derrière toi! (Albin Michel - Paris 1968).
- BRULEY M. - ENARD P.-FOURNIER F., Une nouvelle ère de l'éducation. L'éducation permanente (Éd. du Cerf - Paris 1971).
- BUNEL Jean, La mensualisation, une réforme tranquille? Préface de Jean-Daniel Reynaud = Collection Relations sociales (Les éditions ouvrières - Paris 1973).
- BUNEL Jean - MEUNIER Paul, Chaban Delmas (Stock - Paris 1972).
- BURUEL Pierre, La crise économique dans les événements de Mai 1968 (Caundry - Paris 1970).
- Les cadres en mouvement. Par Alfred Willener, Catherine Gadjos, Georges Benguigui = Fondation Royaumont (Epi - Paris 1969). [En la sección siguiente se hallará fichado el trabajo de cada autor. Amplia bibliografía sobre los cuadros en pp. 257-273].
- CAIRE Guy, Théorie et pratique de la politique des revenus (PUF - Paris 1970).
- , Les Syndicats ouvriers 1971 (PUF - Paris 1971).
- CAPDEVILLE Jacques - MOURIAUX René, Les Syndicats ouvriers en France (A. Colin - Paris 1970). Versión castellana: Sindicatos obreros en Francia = Biblioteca "Promoción del

- Pueblo". Serie P., Núm 56 (Ed. Zero, S. A. Aguirre - Bilbao 1972).
- CENTRE D'ÉTUDE ET D'ASSISTENCE POUR L'ORGANISATION HUMAINE DES ENTREPRISES, Le Plan de Formation dans l'Entreprise (Chotard - Paris 1972).
- CENTRE NATIONAL D'INFORMATION POUR LA PRODUCTIVITÉ DES ENTREPRISES [CNIPE], Droit des salariés en matière de Formation (CNIPE - Paris 1972).
- , Les événements de mai-juin 1968 vus à travers Cent Entreprises (CNIPE - Paris 1968). [Para la versión española, ver infra Los Sucesos de mayo-junio 1968 etc.].
- , Vos droits au congé formation (CNIPE - Paris 1972).
- Les citations de la révolution de mai recueillées par Alain Ayache (Jean-Jacques Pauvert éditeur - Paris 1968).
- CLAASEN Emil Maria - PETERS Louis Ferdinand, Rebellion in Frankreich. Die Manifestation der europäischen Kulturrevolution 1968 (Deutcher Taschenbuch Verlag - München 1968).
- CLAVEL Maurice, Ce que je crois = Ce que je crois (Bernard Grasset - Paris 1975).
- CLUB JEAN MOULIN, Que faire de la révolution de mai? Six priorités (Éd. du Seuil - Paris 1968).
- CLUB SOCIÉTÉ OUVERTE, Le réel ou l'imaginaire. 1973 Année décisive (La Table ronde - Paris 1973).
- COHN-BENDIT Daniel - COHN-BENDIT Gabriel, Le gauchisme, remède à la maladie sénile du communisme = Combats (Éd. du Seuil - Paris 1968). Fue traducido enseguida al inglés por Arnold Pomerans con el título Obsolet communisme; the left-wing alternative (McGraw-Hill - New York 1968).
- COMITÉ CENTRAL D'ENQUÊTE SUR LE COÛT ET LE RENDEMENT DES SERVICES PUBLICS, Rapport sur les liaisons entre l'université et l'industrie (Service du Premier Ministre - Paris 1971).
- CONFÉDÉRATION FRANÇAIS DÉMOCRATIQUE DU TRAVAIL, La CFDT. Documents Fondamentaux (Éd. du Seuil - Paris 1971).

CONFÉRENCE INTERNATIONALE DE L'ACTION SOCIALE, Nouvelles stratégies pour le développement social. Le rôle de la politique et l'action sociale. Résultats de la XV^e Conférence Internationale de l'Action Sociale. Manila 1970 (Conseil International de l'Action Sociale - Paris 1971).

Les conflits sociaux en Europe. Grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures. Sous la direction de Guy Spitaels = Économie moderne, 23 (College of Europe - Bruges 1971). [Recoge las intervenciones de la "Semana de Bruges, 25-27 de marzo de 1971" dedicada a las crisis de las relaciones industriales en Europa. La Semana estuvo dirigida por Guy Spitaels, que dirige también esta obra en la que se publican más de veinte intervenciones. Existe traducción española, publicada por Ediciones de la Revista del Ministerio de Trabajo, Madrid, con el título Los conflictos sociales en Europa].

CONSEIL DE L'EUROPE, Éducation Permanente (Conseil de l'Europe - Strasbourg 1970).

CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT FRANÇAIS [CNPFF], La formation des hommes dans la société moderne. Avant-propos de Paul Huvelin (Editions Techniques Patronales - Paris 1971?).

COUTROT Aline, Des Catholiques s'expriment (Desclée de Brouwer - Paris 1969).

GROZIER Michel, La Société bloquée = Politique, 47 (Éd. du Seuil - Paris 1970).

CURTIS Jean-Louis, La Chine m'inquiète (Bernard Grasset - Paris 1972).

CHARLOT, Le Phénomène Gaulliste (Fayard - Paris 1970).

CHATEAU Jean, L'étudiant perimé (J. Vrin - Paris 1968).

CHAUVEY Daniel, Autogestion (Éd. du Seuil - Paris 1970).

CHEVERNY Julien, Les Cadres. Essai sur les nouveaux proletaires (Juillard - Paris 1967).

- DANOS Jacques - GIBELIN Marcel, Juin 1936 (Les éditions ouvrières - Paris 1972).
- DANSETTE Adrien, Mai 1968 (Plon - Paris 1971).
- DAVEZIES Robert, Mai 68. La rue dans l'Eglise. Présentation de Robert Davezies. Dessins d'André Scob (Epi - Paris 1968).
- DE BOISDELFRÉ Pierre, Lettre ouverte aux hommes de gauche = "Lettre ouverte" (Albin Michel 1975).
- DE CERTAU Michel, La prise de parole. Pour une nouvelle culture (Desclée de Brouwer - Paris 1968). [En pp. 135-152 comenta la "Bibliographie de mai 68"].
- DELORS Jacques, Les indicateurs sociaux (Éditions Futuristes, Sedeis - Paris 1971).
- , Changer. Conversations avec Claude Glayman = Les Grands Leaders Collection dirigée par Claude Glayman (Stock - Paris 1975).
- DESCAMPS Eugène, Militer. Une vie pour un engagement collectif = En toute liberté (Fayard - Paris 1971).
- DÍAZ GUERRA Marino, El Sindicalismo en Georges Sorel. Tesis para el grado de Doctor. Universidad Complutense de Madrid (Madrid 1973-1974). [Consultada la copia mecanografiada].
- DUCLOS Jacques, Anarchistes d'hier et d'aujourd'hui; comment le gauchisme fait le jeu de la réaction = Collection notre temps (Éditions sociales - Paris 1968).
- DUPRAT François, Les Journées de mai 1968. Les dessous d'une révolution (Nouvelles éditions latines - Paris 1968).
- DURANDEUX J., Les Journées de mai 68. Rencontres et dialogues (Desclée de Brouwer - Paris 1968). [Entrevistas con estudiantes, principalmente católicos].

EHRMANN Henry W., La Politique du Patronat Français 1936-1955
(Armand Colin - Paris 1959).

EPISTÉMON, Ces idées qui ont ébranlé la France. Nanterre, novembre 1967-juin 1968 = Le Monde sans frontières (Fayard - Paris 1968).

Étude de rapports entre masse, organisations e institutions.

Publié par le Conservatoire National des Arts et Métiers. Laboratoire de Sociologie du travail et des relations professionnelles. Les relations professionnelles dans l'entreprise (Conservatoire National des Arts et Métiers - Paris 1969).

Les événements de mai et l'enseignement catholique. Document pour le Colloque National de l'Enseignement Catholique (Paris 1968).

FAURE Edgar, L'Éducation Nationale et la Participation = Tribune libre (Plon - Paris 1968).

FERNIOT Jean, Mort d'une révolution. La gauche de Mai = Réflexions (Denoël - Paris 1968).

FOHLEN Claude, Mai 1968. Révolution ou psychodrame? (PUF - Paris 1973).

FOURNIER Jacques, Les grands problèmes sociaux contemporaines. Fascicule II (Fondations Nationale des Sciences Politiques. Service de Policopie - Paris 1972-1973). [Se trata de unos apuntes policopiados de un curso del Instituto de Estudios Políticos, reservado a los alumnos].

FRÉDÉRIC Claude, Libérer l'ORTF. Documents et témoignages recueillis par Claude Frédéric = Combats (Éd. du Seuil - Paris 1968).

- GABRYSIK M., Cadre, qui êtes vous? (R. Laffont - Paris 1968).
- GACON Jean, Jeunesse de la Commune = Les conférences de l'Institut Maurice Thorez (Paris 1969).
- GALBRAITH John Kenneth, El nuevo estado industrial = Zetein (Ariel - Barcelona 1967).
- GALLO Max, Gauchisme, réformisme et révolution = Contestation (R. Laffont - Paris 1969).
- GARAUDY Roger, Toute la vérité (Bernard Grasset - Paris 1968).
- GASCON Roger, La Nuit du pouvoir ou le 24 mai manqué = Révoltes (Debresse - Paris 1968).
- GLUCKSMANN André, Stratégie et révolution en France (Christian Bourgeois Éditeur - Paris 1968).
- GOGUELIN Pierre, La formation continue des adultes (PUF - Paris 1970).
- GOMBIN Richard, Le projet révolutionnaire. Éléments d'une sociologie des événements de mai-juin 1968 (Mouton - Paris 1969).
- GOMIS DÍAZ Pedro Luis, La Formación Profesional de los trabajadores en España y en la Comunidad Económica Europea. VI. La Formación Profesional de los trabajadores en Francia (Tesis mecanografiada presentada en la Facultad de Ciencias Políticas de la Universidad Complutense - Madrid 1974).
- Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Pierre Dubois, Renaud Dulong, Claude Durand, Sabine Erbès-Seguin, Daniel Vidal = Sociologie et Travail (Éditions Antrhopos - Paris 1971).
- GRIOTTERAY Alain, Des barricades ou des réformes? Préface de Valéry Giscard d'Estaing (Fayard - Paris 1968).
- GROUPE NOIR ET ROUGE, Autogestion, état, révolution (Éditions du Cercle - Paris 1972).
- GUEDJ Aimé - GIRAULT Jacques, Le Monde... Humanisme, objectivité et politique (Éditions sociales - Paris 1970).
- GUITTON Jean, La pensée et la guerre (Desclée de Brouwer - Paris 1969).
- GUSDORF Georges, La Pentecôte sans l'Esprit Saint. Université 1968 (M. T. Guenin - Paris 1969).

HARTUNG Henri, Les princes du management. Le patronat français devant ses responsabilités (Fayard - Paris 1970).

HEINZ Grete - PETERSON Agnes F., The French Fifth Republic. Continuity and Change, 1966-1970. An Annotated Bibliography. A Sequel to "The French Fifth Republic, 1958-1965" = Hoover Institution bibliographical series, 54 (Hoover Institution Press - Stanford University California 1974). [Repertorio y documento bibliográfico imprescindible como fuente de información para el estudio del período indicado en el título de la obra y, en consecuencia, para el estudio de "Mayo del 68" y la época inmediatamente posterior].

La huelga generalizada. De las barricadas a la ocupación de fábricas. Francia, Mayo-Junio 1968 = Cuadernos del Militante, 2 (Editorial Acción Directa - Montevideo 1969). [Este librito se elaboró en reuniones del grupo marxista "Information Correspondance Ouvrière", que, con el grupo "Noir et Rouge" -revista anarquista que tiene más de una década de existencia-, realizó la publicación conjunta del folleto, primero de una serie de ediciones en común. Así se lee en la p. 6 de este mismo folleto].

HUMBLE John W., Improvising business results (McGraw-Hill - London 1967).

----, La responsabilidad social en la empresa = Cuadernos Universidad-Empresa, 5 (Fundación Universidad-Empresa - Madrid 1975).

JOHNSON Richard, The French Communist Party versus the students, revolutionary politics in May-June 1968 = Yale College serie, 13 (Yale University Press - New Haven 1972).

JUQUIN Pierre, Le sens du réel (Bernard Grasset - Paris 1971).

- KREITZ Hans Joachim, Méthodes d'appréciation des cadres (Éd. d'Organisation Eyrolles - Paris 1971). [Es traducción del original alemán Führungskräfte Richtig Bewerlen].
- KRIEGEL Annie, Les communistes français (Éd. du Seuil - Paris 1969).
- KRUMNOW A. - MAIRE E. - DETRAZ A., La CFDT y la autogestión = Colección "Lee y Discute", serie V, Núm. 52 (Zero - Bilbao 1974). [Es traducción del original francés La CFDT et l'autogestion (Éd. du Cerf - Paris 1973). Contiene además el prólogo a la edición italiana a cargo de la editorial "Jaca Book" de Milán, publicada también en 1974].
- LABRO Philippe, Ce n'est qu'un début (Denoël - Paris 1968).
- LAMBERT Jean, Le Patron de l'avènement à la contestation (Bloud et Gay - Tournai 1969).
- LARERE Philippe, Los técnicos: una nueva clase media = Biblioteca "Promoción del Pueblo", Serie P, Núm. 39 (Zero - Algorta [Vizcaya] 1971).
- LAROQUE Pierre, Les classes sociales = Que sais-je? (PUF - Paris 1972).
- LASSERRE Georges, Réformer l'Entreprise en 1975? Des pouvoirs pour les travailleurs (Éditions Cujas - Paris 1975).
- LAZARD Didier, Car il faut que le scandale arrive. Le drame d'un cadre (La pensée universelle - Paris 1972).
- LEFRANC Georges, Le front populaire = Que sais-je? (PUF - Paris 1965).
- , Le Mouvement syndical de la libération aux événements de mai-juin 1968 (Payot - Paris 1968).
- , Le Syndicalisme dans le monde (PUF - Paris 1971).
- LERIVRAY Bernard, La mer aussi se meurt. Bloc-notes d'un aumônier d'étudiants, mai-juin 1968 (Éditions CCEP, Éditions de la Mission étudiante - Coutances 1968).

LEUWERS Jean-Marie, Un peuple se dresse. Lutttes ouvrières mai 1968 (Les éditions ouvrières - Paris 1969).

LORY Bernard, La politique d'action sociale (Edouard Privat, éditeur - Toulouse 1975).

LOUIS Roger, L'ORTF, un combat = L'Histoire immédiate (Éd. du Seuil - Paris 1968).

Mai 68. Affiches. Préface de Jean Cassou (Tchou - Paris 1968).

Mai-Juin 1968. Directives d'action. Brochures d'action réservées aux travailleurs et étudiants =Au joli mai, 1 (Paris 1968).

MAILLARD J.-Ph., Le nouveau marchais du travail (Éd. du Seuil - Paris 1968).

MAIRE, Edmon, CFDT. Pour un socialisme démocratique. Contribution de la CFDT (Epi - Paris 1971).

MAIRE Edmon - JUILLARD Jacques, La CFDT d'aujourd'hui (Éd. du Seuil - Paris 1975).

MALLET Serge, La nouvelle classe ouvrière =Politique (Éd. du Seuil - Paris ²1969). [La 1^a edición es de 1963, publicada también por la misma editora, pero dentro de la colección "Esprit". Existe versión española: La nueva condición obrera = Semilla y Surco. Colección de Ciencias Sociales. Serie de Sociología (Tecnos - Madrid 1969)].

----, Le pouvoir ouvrier. Bureaucratie ou démocratie ouvrière = Sociologie et révolution (Éditions Anthropos - Paris 1971).

MALRAUX André, Les chênes qu'on abat... (Gallimard - Paris 1971).

MALTERRE André, Les Cadres et la réforme des Entreprises (Éditions France-Empire - Paris 1969).

MANEL Jean-Pierre - ALOMEE Planel, La crise de l'ORTF (J.-J. Pauvert - Paris 1968).

MARCELLIN Raymond, L'Ordre Public et les groupes révolutionnaires (Plon - Paris 1969).

- MARNY Jacques, L'église contestée. Jeunes chrétiens révolutionnaires = Collection "Changements" (Le Centurion - Paris 1968).
- MARTINET Giles, Le système Pompidou (Éd. du Seuil - Paris 1973).
- MASSÉ Pierre, Le Plan ou l'antihasard = Idées NRF (Gallimard - Paris 1965). [Existe traducción española: Los dividendos del progreso = Colección Beta (Redondo Editor - Barcelona 1968)].
- , La crise du développement = Idées NRF (Gallimard - Paris 1973).
- MÉNDES-FRANCE Pierre, Pour préparer l'avenir. Propositions pour une action (Denoël - Paris 1968).
- MERLE Robert, Derrière la vitre (Gallimard - Paris 1970).
- MINGUET René, Le tournant à prendre (Des livres pour tous - Paris 1970).
- MITTERRAND François, Ma part de vérité. De la rupture à l'unité = En toute liberté (Fayard - Paris 1969).
- Un mois de mai orageux. 113 étudiants parisiens expliquent les raisons du soulèvement universitaire. Introduction de A. Délédicq (Edouard Privat, éditeur - Paris 1968).
- MOIX MARTÍNEZ Manuel, Participación. La experiencia francesa en el mundo del trabajo. Prólogo de Juan Velarde Fuertes Ediciones de Trabajo - Madrid 1965). [Se trata de un estudio monográfico realizado con uno de los capítulos de su tesis doctoral La actual problemática laboral en algunos países-tipo: Estados Unidos, Inglaterra y Francia, leída el 30 de septiembre de 1965 en la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense de Madrid].
- MORIN Edgar - LEFORT Claude - COUDRAY Jean-Marc, La Brèche. Premières réflexions sur les événements = Le Monde sans frontières (Fayard - Paris 1968).

MOTHÉ Daniel, Militant chez Renault (Éd. du Seuil - Paris 1965).

-----, Les O. S. (Éd. du Seuil - Paris 1972).

MOUCHON Jean-Pierre, La crise étudiante et les événements de mai (Éd. Ophrys - Paris 1969).

MOUVEMENT DU 22 MARS, Ce n'est qu'un début. Continuons le combat. Présentation d'E. Copfermann = Cahiers libres, 124 Maspéro - Paris 1968).

MUNSTER Arno, Paris brennt. Die Mai-Revolution 1968 Analysen, Fakten, Dokumente (H. Heme Verlag - Frankfurt 1968).

NATIONS UNIES, Rapport sur la situation sociale dans le monde. Planification du développement économique et social équilibré en France (Nations Unies - Paris 1967).

-----, Planification de la protection sociale dans le contexte des plans nationaux de développement (Nations Unies - New York 1970).

NAVILLE Pierre, La révolution et les intellectuels =Collection Idées (Gallimard - Paris 1975). [Se trata de una nueva edición corregida y aumentada].

Notre arme c'est la grève. La grève chez Renault-Cléon. Travail réalisé par un collectif de militants du comité d'action qui ont participé à la grève de Renault-Cléon du 15 mai au 17 juin = Cahiers livres, 137 (Maspero - Paris 1968).

NUNGESSER Roland, Pour une société nouvelle. La révolution qu'il faut faire (Plon - Paris 1971).

L'ouvrier français en 1970. Enquête nationale auprès de 1.116 ouvriers d'industrie. Par Gérard Adam, Frédéric Bon, Jacques Capdeville, René Mouriaux = Fondation Nationale des Sciences Politiques. Travaux et recherches de science politique, 13 (Armand Colin - Paris 1970).

Un ouvrier parle. Enquête de Juliette Minces = Combats (Éd. du Seuil - Paris 1969).

PAILLET Marc, Table rase. 3 mai-30 juin 1968 (R. Laffont - Paris 1968).

PAUWELS Louis, Lettre ouverte aux gens hereux et qui ont bien raison de l'être = Collection "Lettre ouverte" (Albin Michel - Paris 1971).

PELLET Alain, Pierre Mèndes-France et les événements de mai et juin Paris 1968 (Paris 1969). [Se trata de una tesis doctoral, mecanografiada, en la Facultad de "Sciences Politiques"].

PENENT Jacques-Arnaud, Un Printemps rouge et noir = Contestation (R. Laffont - Paris 1968).

PENOUIL Marc, Les Cadres et leur revenue (Genin - Paris 1957).

PEREC Georges, Les choses. Une histoire des années soixante (Éditions J'ai Lu - Paris 1965).

PERRET Benjamin - MUNIS G., Les Syndicats contre la révolution (Le terrain vague - Paris ³1968). [La primera edición data de 1956 y la segunda de 1962. Esta tercera edición se debió a la actualidad que iba cobrando el libro ante los Sucesos del Mayo francés de 1968].

PESQUET Jacques, Des Soviets à Saclay? Premier bilan d'une expérience de conseils ouvriers au Commissariat à l'énergie atomique = Cahiers libres, 127 (Maspéro - Paris 1968).

PHILIP André, Mai 68 et la Foi Démocratique (Aubier-Montaigne - Paris 1968). [Recoge sus diversos artículos en los periódicos].

PIAGET Charles, Lip. Charles Piaget et les LIP racontent. Postface de Michel Rocard = Lutter-Stock/2 (Stock - Paris 1973).

PIETTRE André, La culture en question. Sens et non-sens d'une révolte. Préface de Pierre-Henri Simon (Desclée de Brouwer - Paris 1969).

- PINILLOS DÍAZ José Luis, La mente humana = Biblioteca básica Salvat de libros RTV, 41 (Salvat Editores, S. A. - Madrid 1969).
- POITRAIT Raymond, L'Entreprise et les Syndicats = CRC, Cahier 19 (CRC - Paris 1972). [CRC = Centre de Recherches et d'Études des Chefs d'Entreprise].
- POMPIDOU Georges, Le noeud gordien (Plon - Paris 1974).
- POPEREN Jean, Une stratégie pour la gauche = Le Monde sans frontières (Fayard - Paris 1969).
- POSNER Charles, Reflections on the revolution in France: 1968 (Penguin - Harmondsworth [Middlesex] 1970).
- Pour nationaliser l'état. Réflexions d'un groupe d'études. Par C. Alphanféry [y otros] (Éd. du Seuil - Paris 1968).
- PRIOURET Roger, Origines du Patronat français (Bernard Grasset - Paris 1963).
- Programme commun du Gouvernement du Parti communiste français et du Parti socialiste (27 juin 1972). Préface de Georges Marchais (Les éditions sociales - Paris 1972).
- Projets pour la France (Éd. du Seuil - Paris 1968).
- QUADRIVIUM, La civilisation promotionnelle (Robert Morel éditeur - Les Hautes Plaines de Mane 1968). ["Quadrivium" es un grupo de unos treinta intelectuales que no sólo analizan las condiciones de vida de nuestro tiempo, sino que también estudian y proponen nuevas estructuras, etc.].
- RANVAL Pierre, Hierarchie des salaires et lutte des classes (Éd. du Cerf - Paris 1972).
- Los "ratios" sociales. Instrumentos para la medida del clima social de la empresa. Por la Asociación Francesa de Consejeros de Dirección. Traducida por Antonio Sáenz de Miera (Asociación Española de Directores y Jefes de Personal - Madrid ²1971).

- La réforme de l'entreprise. Rapport du Comité présidé par Pierre Sudreau = 10/18, 967 (Union Générale des Éditions - Paris 1975).
- La révolte étudiant. Les animateurs parlent. Par J. Sauvageot, A. Geismar, D. Cohn-Bendit, J.-P. Duteuil = L'Histoire immédiate (Éd. du Seuil - Paris 1968).
- REYNAUD Jean-Daniel, Les Syndicats en France = Collection "U" (Armand Colin - Paris ²1967).
- , Les syndicats en France. Tome I. Tome 2. Textes et documents = Politique, 72-73 (Éd. du Seuil - Paris 1975).
- RIOUX Lucien, Clefs pour le Syndicalisme (Seghers - Paris 1972).
- RIOUX Lucien - BACKMANN René, L'Explosion de Mai (R. Laffont - Paris 1968).
- ROCHET Waldeck, Les enseignements de Mai-Juin 1968 (Éditions sociales - Paris 1968).
- , L'avenir du P.C.F. (Bernard Grasset - Paris 1969).
- RODRÍGUEZ Y RODRÍGUEZ Federico, Concepto, método, fuentes y programa de política social. Memoria de Cátedra. Facultad de Ciencias Políticas, Universidad Complutense de Madrid (Madrid, s.a.).
- RODRÍGUEZ SAHAGÚN Tomás, De la confrontación a la participación. Prólogo por José Gaspar G. Palenzuela Cambreleng = La Empresa Moderna (Asociación Española de Directores y Jefes de Personal - Madrid 1969).
- SÁENZ DE MIERA LÓPEZ Antonio, Prólogo a la versión española de Les événements de mai-juin vus à travers Cent Entreprises, publicado por CNIPE (Paris 1968); Los Sucesos de mayo-junio vistos a través de cien Empresas... (Madrid 1970) 15-22.
- SALINI Laurent, Mai des prolétaires = Notre temps (Éditions sociales - Paris 1968).
- SARTIN P., Les Cadres et l'intelligence (Hachette - Paris 1968).
- SCHIFRES Michel, La CFDT des Militantes (Stock - Paris 1972).

- SCHNAPP Alain - VIDAL-NAQUET Pierre, Journal de la commune étudiant. Textes et documents novembre 1967, juin 1968 (Éd. du Seuil - Paris 1969).
- SEALE Patrick -McCONVILLE, Drapeaux rouges sur la France. Les causes, les thèmes, l'avenir d'une révolution (Mercure de France - Paris 1968). [Traducción del original inglés French Revolution, publicado en 1968].
- SÉGUY Georges, Le mai de la CGT = Témoignage (Juillard - Paris 1972).
- , Lutter. Conversation avec Philippe Dominique = Les Grands Leaders. Collection dirigée par Claude Glayman (Stock - Paris 1975).
- SERROU Robert, Dieu n'est pas un conservateur. Les chrétiens dans les événement de mai. Avec la collaboration de Noëlle Namia = Contestation (R. Laffont - Paris 1968). [Son documentos recogidos por el responsable de las cuestiones religiosas de "Paris-Match"].
- SERVAN SCHREIBER Jean-Jacques, Le Réveil de la France (Denoël - Paris 1968).
- SINGER Daniel, Prelude to revolution. France in may 1968 (J. Cape - London 1970).
- STEIN Lorenz von, Movimiento sociales y monarquía. Traducido por Enrique Tierno Galván. Prólogo de Luis Díez del Corral (Instituto de Estudios Políticos - Madrid 1957).
- Los Sucesos de mayo-junio 1968 vistos a través de cien Empresas. Documento realizado en el curso de los meses de julio y agosto de 1968, a partir de los testimonios recogidos en el Centro Nacional de Información para la Productividad de las Empresas = Cuadernos de Dirección de Personal (Asociación Española de Directores y Jefes de Personal - Madrid 1970). [Prólogo de Antonio Sáenz de Miera, pp. 15-22].
- SUET Philippe, Comités d'entreprise, délégués du personnel et délégués syndicaux (Plon - Paris 1970).

THIBADEAU Jean - SOLLERS Philippe, Mai 1968 en France (Éd. du Seuil - Paris 1970).

TOHARIA José Juan, Cambio social y vida jurídica en España (Edicusa - Madrid 1974).

TOURAINÉ Alain, Le mouvement de Mai ou le communisme utopique (Éd. du Seuil - Paris 1968).

----, La société post-industrielle. Naissance d'une société
= Bibliothèque Méditations, 61 (Denoël - Paris 1969).

TOURNOUX Jean-Raymond, Le mois de mai du Général (Plon - Paris 1969).

Les transformations du mode de vie. Mobilité et coûts de l'adaptation. Temps et espaces de loisirs. Problèmes du troisième âge. Préface de Jacques Delors = Publications des quatre groupes de prospective sociale animés par Jacques Delors (Armand Colin - Paris 1970).

TRONSON J., Le développement de la carrière des cadres dans la grande entreprise (Librairie générale de Droit et Jurisprudence - Paris 1967).

JNEF - SNE-Sup., Ils accusent = Combats (Éd. du Seuil - Paris 1968).

----, Le livre noir des journées de mai = Combats (Éd. du Seuil - Paris 1968).

VATIER Raymond, Le Perfectionnement des cadres = Que sais-je? (PUF - Paris 1969).

Vers la guerre civile. Par Geismar, Alain, Serge July, Erlyne Morane = Collection Stratégies (Éditions et publications premières - Paris 1969).

ZEGEL Sylvain, Les idées de mai = Idées (Gallimard - Paris 1968).

B) REVISTAS, PERIODICOS, DOCUMENTOS

- ADAM Gérard, Enquête sur le vote ouvrier en France. [Es un documento poligrafiado de 3 folios, sin fecha, probablemente hacia 1969].
- , Étude statistique des grèves de mai-juin 1968, in: Revue Française de Science Politique 22 (1970) 105-119.
- , Introduction à un débat sur la nouvelle classe ouvrière, in: Revue Française de Science Politique 22 (1972) 509-528.
- Analyses et Documents, fiches clasées de documentation, De l'occupation des usines à la campagne électorale. N° spécial mai 1968 (1968) 389-405.
- Après Mai 1968 vu à travers 23 entreprises. Rapporteur H. Boutry, in: Personnel 133 (Mai 1970) 35-38. [Se trata de un informe realizado por un grupo de Jefes de Personal de Paris Sud-Ouest].
- ARANGUREN José Luis. L., La revolución de mayo en París, y España, in: Cuadernos para el Diálogo 57-58 (1968) 17.
- Autogestion ou gestion démocratique? [Documento poligrafiado de 71 pp., publicado por "Démocratie et Université. Mouvement universitaire associé au Parti Socialiste" = Questions ouvertes, N° 1; Supplément à Débat N° 2 (Paris, Mars 1973)].
- BARDECHE Maurice - DUPRAT François, La comédie de la révolution Mai 1968, in: Défense de l'Occident, n° spécial 73 (Juin 1968).

- BAUMFELDER Éliane, Les conflits et les enjeux à l'ORTF. Reven-
dications et contradiction, in: Sociologie du Travail 12
(1970) 262-273.
- BÉNÉTON Philippe - TOUCHARD Jean, Les interprétations de la
crise de Mai-Juin 1968, in: Revue Française de Science
Politique 20 (1970) 503-543.
- BENGUIGUI Georges, La professionnalisations des cadres dans
l'industrie, in: Sociologie du Travail 9 (1967) 134-143.
- , L'entreprise et les prises de conscience collective des
cadres, in: Alfred WILLENER - Catherine GADJOS - Georges
BENGUIGUI, Les cadres en mouvement. II = Fondation Royau-
mont (Epi - Paris 1969) 221-255.
- BERNHEIM Théo - ADAM Gérard, Formation et pouvoir dans l'entre-
prise, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 429-438.
- BLANC Maurice, L' "université critique" de Toulouse - II (Texte
rédigé fin Juin 1968), in: Frères du Monde 53 (1968)
73-75.
- BONIS Jean, Les cadres, l'entreprise et l'environnement, in:
Sociologie du Travail 11 (1969) 241-258.
- BONNEVILLE Jean, En Mai-Juin, qu'avons-nous fait?, in: Frères
du Monde 53 (1968) 85-96.
- BOUDON Raymond, La crise universitaire française: Essai de
diagnostic sociologique, in: Les Annales (Mai-Juin 1969).
- CAPDEVILLE Jacques - MOURIAUX René, Le militantisme syndicale
en France, in: Revue Française de Science Politique 22
(1972) 566-581.
- CENTRE CHRÉTIEN DES PATRONS ET DIRIGEANTS D'ENTREPRISE FRANÇAIS,
Déclaration remise à la Presse le 22 mai 68 à 15 heures
par Monsieur Yvon CHOTARD, Président du CFPC. [Fotocopia
cedida por el mismo CFPC al autor de este trabajo].
- , Communiqué de M. Jean LECOQ, Présidente de l'Union
Régionale Nord-Pas de Calais, publié le 31.5.68 à 15 h.
[Fotocopia del documento original cedida por el mismo
CFPC al autor de este trabajo].

- , Communiqué de Presse - Déclaration du Bureau du CFPC - 12 Juillet 1968. [Fotocopia del documento original cedida por el mismo CFPC al autor de este trabajo].
- CENTRE DES JEUNES DIRIGEANTS D'ENTREPRISE, Le CJD propose... modifier les structures (CJD - Paris 1968). [Documento poligrafiado].
- , Le CJD prend position (CJD - Paris, Janvier 1971). [Documento poligrafiado].
- CESSARI Aldo, Aspetti della crisi nel diritto del lavoro, in: La crisi del diritto (Milano 1974) 11-25.
- CEYRAC François, La politique social en 1972 et les objectives pour 1973, in: Patronat 334 (Janvier 1973) 28-33.
- CONSEIL NATIONAL DU PATRONAT FRANÇAIS, 47^e Assemblée Générale du CNPF, in: Patronat Français 297 (Juillet 1969).
- , Assises CNPF 72. Les Chefs d'Entreprise à l'École, in: Patronat 332-33 (Nov.-Déc. 1972).
- , Les Assises de Marseille, in: Patronat 334 (Janvier 1973) 37-45.
- CORNU Roger - MAURICE Marc, Revendications, orientations syndicales et participation des cadres à la grève, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 328-337.
- CROZIER Michel, Révolution libérale ou révolte petite bourgeoise, in: Communications 12 (1968).
- CHABAN DELMAS Jacques, Principales mesures prises en application de la déclaration gouvernementale de 16 septembre 1969, in: Actualités documents 66 (Octobre 1970).
- DASSA Sami, Les revendications de Mai 1968 à travers quelques entreprises. [Documento poligrafiado de 19 folios, publicado por la "Association Française d'Étude des Relations Professionnelles"].

- , Le Mouvement de mai et le système de relations professionnelles, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 244-261.
- DELORS Jacques, L'adaptation des prestations sociales aux mutations de la société. [Conferencia en el Coloquio sobre la Seguridad Social organizado por la Fundación de Investigación Social. El documento lleva fecha de 1967, en París].
- , L'intégration des aspects sociaux dans le développement économique. [Conferencia pronunciada el 16 de enero de 1967 en la Escuela Nacional de Administración Pública].
- , La Planification française et la prospective sociale. [Conferencia pronunciada en febrero de 1968 en la Asociación "Futuribili" de Milán].
- , Risques et chances de la liberté dans les sociétés industrielles, in: Citoyens 60 (Septembre-Octobre 1968).
- , La politique social est devenue condition autant qu'effet du développement économique, in: Le Figaro (5 Janvier 1969).
- , La nouvelle Société, in: Preuves, deuxième trimestre (1970) 95-108.
- , La Société française et le changement, in: Expansion Régionale (Mars 1970) 39-44.
- , L'Express va plus loin avec Jacques Delors, in: L'Express (3 Juin 1972).
- , Face à face avec Jacques Delors, in: L'Expansion 55 (Septembre 1972). [Entrevista de Jean Boissonnat a Jacques Delors].
- , Faire de l'entreprise un laboratoire d'expérimentation, in: Dirigeant 34 (1972). [Conferencia pronunciada en el Congreso CJD en junio de 1972, en Biarritz].
- , Les relations professionnelles en France. [Conferencia pronunciada en el Instituto de Estudios Políticos el 19 de enero de 1973].

- , Changer le travail pour changer la vie. Le diagnostic de Jacques Delors, in: Réalités 326 (Mars 1973) 50-53.
- , Au-delà des illusions, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 547-561.
- , Je parle en Militant, in: Le Nouvel Observateur 522 (11-17 Septembre 1974).
- DEROUIN Philippe, La participation du Personnel à l'Entreprise: l'expérience d'une entreprise de taille moyenne, in: Sociologie du Travail 10 (1968) 431-440.
- DESCAMPS Eugène, La France: Pratique syndicale, action directe et mouvement spontanés ou sauvages, in: Les conflits sociaux en Europe. Grèves sauvages, contestation, rajeunissement des structures. Sous la direction de Guy Spitaels. 1968-1970. La rupture: Les mouvements spontanés ou sauvages = Économie moderne 23 (College of Europe - Bruges 1971) 74-90.
- DESROCHE Henri, L'origine utopique, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 337-366.
- La Documentation Française, Chronologie des événements de mai-juin 1968, in: Notes et Études Documentaires 3722-3723 (28 Septembre 1970). [Doble número de la revista dedicado a la cronología de los Sucesos, y preparado por el "Bureau des Études de 'La Documentation'". Documento insustituible para seguir, incluso prolijamente, la marcha de los Sucesos].
- , VI Plan d'équipement et de productivité. Rapport de la Comision d'Action Sociale (1971).
- DUBOIS Pierre, Asemblée Générale du Personnel pendant et après les grèves de mai-juin 1968. [Documento poligrafiado de 28 pp. publicado por el "Conservatoire National des Arts et Métiers. Laboratoire de Sociologie Industrielle, con fecha de mayo de 1969, París].

- , Nouvelles pratiques de mobilisations dans la classe ouvrière, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 338-344.
- , Les pratiques de mobilisation et d'opposition, in: Pierre DUBOIS - Renaud DULONG - Claude DURAND - Sabine ERBÈS-SEGUIN - Daniel VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie IV = Sociologie et Travail (Éditions Anthropos - Paris 1971) 327-441.
- DULONG Renaud, Les cadres et le mouvement ouvrier, in: IBIDEM, Partie II, 161-245.
- DUPEYROUX Jean-Jacques, Aspects sociaux du VI Plan, in: Droit Social, n° spécial 4-5 (Avril-Mai 1972).
- DURAND Claude, Ouvriers et techniciens en Mai 1968, in: Pierre DUBOIS - Renaud DULONG - Claude DURAND - Sabine ERBÈS-SEGUIN - Daniel VIDAL, o.c., Partie I, 7-159.
- DURAND Claude - CAZES Sonia, La signification politique du Mouvement de mai. Analyse de tracts syndicaux et gauchistes, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 293-308.
- Enquête auprès des Syndicats et des Associations de culture populaire, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 481-518. [Encuesta promovida por la Revista Esprit y enviada a los representantes de las grandes centrales sindicales y a dirigentes de las asociaciones de cultura popular].
- ENTREPRISE ET PERSONNEL, Les conséquences des dispositions nouvelles sur la Formation. (Enquête auprès de grandes entreprises). Rapport du groupe d'échange élaboré par Robert Bosquet, avec la collaboration de Marcel Husson et de Ludovic Le Leve. [Se trata de un documento de carácter confidencial, publicado por "Entreprise et Personnel" en marzo de 1972].
- ENTREPRISE ET PROGRÈS, Dix propositions d'Entreprise et Progrès pour l'orientation future du CNPF. Les entreprises au service des Français (L'édition artistique - Paris 1972).

-----, Les Dirigeants d'Entreprise répondent... Étude réalisé avec l'assistance technique del'IFOP-ETMAR (Entreprise et Progrès-IFOP - Paris ¿1973?).

ERBÈS-SEGUIN Sabine, Militants et travailleurs: organisation des relations dans la grève, in: Pierre DUBOIS - Renaud DULONG - Claude DURAND - Sabine ERBÈS-SEGUIN - Daniel VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie III = Sociologie et Travail (Éditions Anthropos - Paris 1971) 247-325.

Esprit 6-7 (Juin-Juillet 1968) 961-1119: Mai 1968. [Número dedicado a los Sucesos].

-----, 10 (Octobre 1974): La Formation Permanente idée neuve? Idée fause?

Les événements de mai-juin 1968 et le système français de relations professionnelles. 2. Les stratégies en présence, par Jean-Daniel REYNAUD - Sami DASSA - Josette DASSA - Pierre MACLOUF, in: Sociologie du Travail (1971) 73-97; 191-209.

GABRIEL Y GALÁN José Antonio, La revolución francesa y los cristianos, in: Cuadernos para el Diálogo 57-58 (1968) 30-31.

GOLDSTEIN Marc, Le P.C.F. du 3 mai au 16 juin 1968, in: Les Temps modernes (Novembre 1969) 827-894.

La grève générale de mai 68, in: Le Peuple 799-801 (15 mai-30 juin 1968). [Se halla contenido aquí todo lo referente a las posiciones oficiales que iba tomando la CGT. Pasa un poco por alto los hechos incómodos: por ejemplo, despacha en seis líneas el rechazo de los "Acuerdos de Grenelle" el 27 de mayo (p. 61), de una manera muy discutible, por lo demás).

HUVELIN Paul, La réforme de l'organisation patronale, in:
Patronat Français 297 (Juillet 1969) 24-28.

Informations Sociales 6 (1971): La politique Sociale.

Journal Officiel de la République Française. Textes d'intérêt général (Journal Officiel du 17 juillet 1971), Formation Professionnelle. Éducation permanente, apprentissage, enseignement technologique et participation des employeurs (Lois du 16 juillet 1971).

KERGOAT Danièle, Une expérience d'autogestion en mai 1968. Émergence d'un système d'action collective, in: Sociologie du Travail 12 (Juillet-Septembre 1970) 274-292.

LACROIX P., Réflexions psychologiques sur les événements de Mai 1968. Point de vue d'un responsable de personnel, in: Personnel 117 (Juillet-Août 1968) 8-13.

MALLET Serge, L'après-mai 1968: grèves pour le contrôle ouvrier, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 309-327.

MALTERRE André, Les trois semaines qui ébranlèrent la France, in: Le Creuset 528 (15 Juin 1968).

MARTÍN VALVERDE Antonio, Los "Acuerdos de Grenelle" y el derecho del trabajo, in: Revista del Trabajo 85 (1969) 49-100.

MAURICE Marc - CORNU Roger - GARNIER Jean-Claude, Les Cadres en mai-juin 1968 dans la région d'Aix-Marseille, [Publicado por el "Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail, Aix-en-Provence, Janvier 1970"].

MEIGNANT Alain, La Formation dans les entreprises après la Loi du 16 Juillet 1971, in: Sociologie du Travail (Janvier-Mars 1973).

MESSMER Pierre, Discours de M. Pierre Messmer Premier Ministre à l'Assemblée Nationale, in: Actualités Documents 94 (Octobre 1972).

MEUNIER Paul, Le syndicalisme des cadres, in: Projet 38 (1969) 986-994.

Miroir de l'histoire, n° T 276. [Número monográfico dedicado al tema "Mai 68"].

MOURIAUX Marie-Françoise - MOURIAUX René, La grève de Mai-Juin à "Usinor Dunkerque". [Documento de 21 folios poligrafados, más otros 11 folios con tres anexos. No tiene fecha: probablemente es del mismo año 1968. Publicado por la "Association Française d'Étude des Relations Professionnelles"].

Le mouvement ouvrier en mai 1968. Numéro spécial publié avec la collaboration de Eliane BAUMFELDER, Sonia CAZES, Sami DASSA, Claude DURAND, Danièle KERGOAT, Serge Mallet, Daniel VIDAL, in: Sociologie du Travail 12 (Juillet-Septembre 1970).

PATTON A., Rémunération stimulante des cadres, in: Hommes et Techniques 2L 242 (1965) 17-24.

PIVETAU Didier, Repatrier la formation, in: Esprit 10 (Octobre 1974) 519-528.

Positions et action de la CFDT au cours des événements de mai-juin 1968. Document rédigé par le Bureau de recherches et d'action économique sous la responsabilité d'Albert DETRAZ avec la collaboration des membres du Bureau Fédéral de la CFDT, in: Syndicalisme, numéro spécial (Novembre 1969).

PUCHEU René, La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse?, in: Esprit 10 (Octobre 1970) 321-336. [Se trata de la introducción a este número de Esprit, dedicado todo él al tema ya indicado: "La Formation Permanente idée neuve? Idée fausse?"].

Rapport du Gouvernement (Fevrier 1970), La Mensualisation. Les relations professionnelles en France. (Exposé fait à l'Institut d'Études Politiques le 19 janvier 1973). [Se trata de un documento de 27 folios poligrafiados, sin autor].

REYNAUD Jean-Daniel, La nouvelle classe ouvrière. La technologie et l'histoire, in: Revue Française de Science Politique 22 (1972) 529-542.

REYNAUD Jean-Daniel - BERNOUX Philippe - LAVOREL Lucien, Organisations syndicales, idéologie et politique des salaires. [Documento de 17 folios, poligrafiados, ¿de 1966?].

----, Les syndicats ouvriers et leurs politiques des salaires, in: Revue Française du Travail 3 (1966).

SÁENZ DE MIERA LÓPEZ Antonio, Aspectos sociolaborales de la crisis de Mayo de 1968 en Francia, in: Alta Dirección 10, nº 53 (1974) 99-107.

SÉGUY Georges, Georges Séguy répond à 20 questions, in: Vie Ouvrière, Supplément, numéro 1377 (1971). [Este Suplemento está dedicado al tema "CGT 1971"].

Uniapac International 1 (¿1970?) 15-30: Les Cadres en Europe. Petits patrons ou travailleurs à responsabilité limitée?

VIDAL Daniel, Politique et conjugaison: revendication et groupes professionnelles en mai-juin 1968, in: Sociologie du Travail 12 (1970) 227-243.

-----, Les conditions du politique, in: Pierre DUBOIS - Renaud DULONG - Claude DURAND - Sabine ERBÈS-SEGUIN - Daniel VIDAL, Grèves revendicatives ou grèves politiques? Acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai. Partie V = Sociologie et Travail (Éditions Anthropos - Paris 1971) 443-542.

WILLENER Alfred, Du "malaise des cadres" à l'expression de projets d'autonomie: à propos des cadres en Mai 68.
[Se trata de un documento poligrafiado de 26 páginas, sin fecha y texto provisional].

WILLENER Alfred - GADJOS Catherine; Les cadres en mouvement, in: Alfred WILLENER - Catherine GADJOS - Georges BENGUI-GUI, Les cadres en mouvement. I = Fondation Royaumont (Epi - Paris 1969) 5-220.

ABREVIATURAS

CDR Centres de Défense de la République.
CEA Commissariat à l'Energie Atomique.
CEREPT Centre d'Etude et de Réalisation pour
l'Education Permanente. Toulouse.
CEREQ Centre d'Etudes et de Recherches sur les
Qualifications. Paris.
CFDT Confédération Française Démocratique du Travail.
CFPC Centre Français du Patronat Chrétien.
CFT Confédération Française du Travail.
CFTC Confédération Française des Travailleurs
Chrétiens.
CGA Confédération Générale de l'Agriculture.
CGC Confédération Générale des Cadres.
CGPF Confédération Générale de la Production
Française.
CGPME Confédération Générale des Petites et Moyennes
Entreprises.
CGSI Confédération Générale des Syndicats Indépendants.
CGT Confédération Générale du Travail.
CGT-FO Confédération Générale du Travail - Force
Ouvrière.
CGTU Confédération Générale du Travail Unitaire.
CJD Centre des Jeunes Dirigeants.
CJP Centre des Jeunes Patrons.
CNDE Centre National des Dirigeants d'Entreprise.
CNIPE Centre National d'Information pour la Producti-
vité des Entreprises.
CNJC Centre National des Jeunes Cadres.
CNPF Conseil National du Patronat Français.

CNRS	Centre National de la Recherche Scientifique.
CPCF	Centre Patronal Chrétien Française.
CPME	Confédération des Petites et Moyennes Entreprises.
CRC	Centre de Recherches et d'Etudes des Chefs d'Entreprise.
EDF	Electricité de France.
EDF-GDF	Electricité - Gaz de France.
FEN	Fédération de l'Education Nationale.
FNEF	Fédération Nationale des Etudiants de France.
FNIC	Fédération Nationale d'Ingénieurs et Cadres - F.O.
FNSEA	Fédération Nationale des Syndicats d'Exploitants Agricoles.
FO	Force Ouvrière.
GDF	Gaz de France.
GEROP	Groupement d'Etudes et de Réforme de l'Organisation Patronale.
IFOP	Institut Français de l'Opinion Publique.
INSEE	Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques.
ORTF	Office de Radio et Télévision Françaises.
OS	Ouvrier Spécial.
PCF	Parti Communiste Français.
PME	Petites et Moyennes Entreprises.
PSU	Parti Socialiste Unifié.
PUF	Presses Universitaires de France.
RATP	Régie Autonome des Transports Parisiens.
SAVIEM	Société Automobile de Véhicules Industriels et d'Equipement Mécanique.
SMAG	Salaire Minimum Agricole Garanti.
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti.
SNCF	Société Nationale des Chemins de Fer Français.

SNE-Sup	Syndicat National de l'Enseignement Supérieur.
UCC-CFDT	Unión Confédérale des Cadres et Ingénieurs CFDT.
UCT	Union des Cadres et Techniciens.
UDR	Union des Démocrates Républicains.
UGIC-CGT	Unión Générale d'Ingénieurs et Cadres.
UIMM	Union des Industries Métallurgiques et Minières.
UNCM	Union Nationale des Cadres et Agents de Maîtrise.
UNEF	Union Nationale des Etudiants de France.

INDICE

Sumario	II
<u>INTRODUCCION</u>	1
A) Acotamiento del tema de estudio	2
B) Cronología general de los Sucesos de mayo-junio de 1968 en Francia	21
1) Fase universitaria (del 1 al 13 de mayo)	22
2) Movimiento social (del 13 al 27 de mayo)	30
3) Crisis política (del 27 al 30 de mayo)	36
4) Finalización de la crisis social (a partir del 30 de mayo)	40
5) Mes de junio: finalización de los Sucesos	42
C) La crisis universitaria y la crisis política	45
1) Movimiento estudiantil y crisis de la Universidad	46
a) El movimiento estudiantil	47
b) La crisis de la Universidad	52
2) La crisis política	56
<u>PRIMERA PARTE. ESTUDIO DE LA CRISIS SOCIAL</u>	67
Estudio de la crisis social	68

<u>Capítulo primero. Causas y amplitud de la crisis</u>	
<u>social</u>	73
En síntesis	83
 <u>Capítulo segundo. La actitud de los sindicatos</u>	
<u>obreros</u>	84
A) La "Confédération Générale du Travail" (CGT)	86
1) Su interpretación de la crisis social en los Sucesos	94
B) La "Confédération Française Démocratique du Travail" (CFDT)	101
1) Su interpretación de la crisis social en los Sucesos	105
C) Otros sindicatos	109
1) "Force Ouvrière" (F.O.)	109
2) Otros sindicatos minoritarios y sindicalismo independiente	112
a) "Confédération Française de Travailleurs Chrétiens" (CFTC)	112
b) Sindicalismo independiente (CGSI y CFT)	113
En síntesis	114
 <u>Capítulo tercero. El Patronato francés ante la crisis</u>	
<u>social en los Sucesos</u>	116
A) La política del Patronato francés	116
B) El Patronato francés ante la crisis social en los Sucesos	119
1) El "Conseil National du Patronat Français" (CNPF)	121
2) El "Centre des Jeunes Dirigeants" (CJD)	126
3) El "Centre Français du Patronat Chrétien" (CFPC)	133
En síntesis	137

<u>Capítulo cuarto. Análisis de la actitud de los</u>	
<u>Cuadros</u>	139
A) La evolución de los Cuadros	142
B) Carácter e incidencias de la participación de los Cuadros en los Sucesos de Mayo	149
1) Variables que intervienen en la participación de los Cuadros	151
2) La entrada en las empresas ocupadas	154
3) Relaciones entre las reivindicaciones de los Cuadros y las reivindicaciones obreras	161
4) Papel de los Cuadros en la crisis social	166
5) Resultados	170
C) Las organizaciones de Cuadros durante los Sucesos .	172
1) La "Confédération Générale des Cadres" (CGC) ...	173
2) El "Centre National de Jeunes Cadres" (CNJC) ..	178
3) Los sindicatos de Cuadros en las confederaciones obreras	180
a) La "Union Confédérale des Cadres et Ingé- nieurs CFDT" (UCC-CFDT)	181
b) La "Union Générale d'Ingénieurs et Cadres CGT" (UGIC-CGT)	184
c) La "Fédération Nationale d'Ingénieurs et Cadres FO" (FNIC)	186
En síntesis	186

<u>Capítulo quinto. Formas de acción puestas en práctica</u>	
<u>en la crisis social</u>	189
A) La ocupación de empresas	190
B) Los comités de huelga	195
C) Las asambleas generales	197
D) Las comisiones de trabajo	202
En síntesis	205

<u>Capítulo sexto. Las reivindicaciones</u>	207
A) La distinción entre reivindicaciones cualitativas y reivindicaciones cuantitativas	209
B) Reivindicaciones presentadas en los Sucesos	214
1) Reivindicaciones económicas y sociales tradi- cionales	214
2) Reivindicaciones de derechos sindicales	215
3) Reivindicaciones de control	216
a) Huelgas racionalizadoras	219
b) Huelgas para la democratización	220
4) Crítica de las estructuras	223
C) Los sindicatos obreros ante el problema de las reivindicaciones	224
1) Planteamiento general de las reivindicaciones obreras	225
2) Importancia y significación de la reivindica- ción de los derechos sindicales de empresa	231
En síntesis	236
<u>Capítulo séptimo. Las negociaciones</u>	238
A) Las "Negociaciones de Grenelle"	240
1) Preparación de las negociaciones	240
2) Los "Acuerdos Matignon" y las "Negociaciones de Grenelle"	243
3) Carácter y desarrollo de las negociaciones y de los "Acuerdos de Grenelle"	248
B) Contenido de los "Acuerdos de Grenelle"	256
1) La regulación de los salarios	257
2) La regulación de la duración del trabajo	258
3) La reestructuración de la contratación colec- tiva	259
4) El empleo y la formación profesional	260

5) El ejercicio de los derechos sindicales en la empresa	260
6) La seguridad social	261
C) La ruptura de los "Acuerdos de Grenelle"	264
En síntesis	275

Capítulo octavo. Resultados de las negociaciones 278

A) Los Acuerdos Interprofesionales sobre el empleo y la formación	279
1) El Acuerdo Interprofesional sobre el empleo de 10 de febrero de 1969	279
2) El Acuerdo Interprofesional sobre la formación y el perfeccionamiento profesionales, de 9 de julio de 1970	283
B) La ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de la empresa	284
1) Contenido de la ley sobre el ejercicio de los derechos sindicales de empresa	286
2) Naturaleza jurídica de la sección sindical de empresa	293
3) Reacción sindical ante la publicación de la ley	295
C) Resultados de las negociaciones profesionales	298
En síntesis	303

SEGUNDA PARTE. INFLUJOS INMEDIATOS DE LA CRISIS

<u>(1969-1973)</u>	306
Influjos inmediatos de la crisis (1969-1973)	307

<u>Capítulo primero. La política social del gobierno</u>	310
A) El gobierno de J. Chaban Delmas	317
B) La política social en Jacques Delors	324
1) El desarrollo social como condición del desarrollo económico	326
2) El crecimiento económico y el cambio de los comportamientos	332
3) La primacía de la acción concreta sobre las ideologías	335
4) La empresa y las relaciones profesionales	336
5) La planificación	341
C) Aspectos sociales de la "Nueva Sociedad"	345
D) El VI plan de desarrollo	348
E) Las realizaciones sociales	352
1) La mensualización	352
2) Las relaciones profesionales	356
3) La actitud sindical	358
4) El Contrato de Progreso "Electricité et Gaz de France"	363
a) El problema salarial en EGF	364
b) Características del convenio propuesto a los sindicatos	370
c) La negativa de la CGT a la firma del Contrato de Progreso	373
d) La actitud del Gobierno	377
e) La actitud de los sindicatos firmantes del convenio	379
F) El balance	386
En síntesis	390
<u>Capítulo segundo. Los sindicatos obreros</u>	393
A) Efectos de los Sucesos sobre los sindicatos obreros	393

B) El 37º Congreso federal de la "Confédération Générale du Travail" (CGT)	397
1) La reflexión sobre los Sucesos de Mayo de 1968 .	398
2) La democracia económica y política	399
3) El sindicato de masas	402
4) La democratización	404
5) Actitud hacia la negociación	405
6) El socialismo de la CGT	407
C) El Congreso de la "Confédération Française Démocratique du Travail" (CFDT) en 1970	408
1) La propiedad social de los medios de producción	411
2) La autogestión	412
3) La planificación democrática	416
4) La estrategia de la CFDT	417
5) El papel de la negociación	420
6) La dimensión política del sindicalismo	422
D) El Congreso de "Force Ouvrière" (FO) en 1971	424
E) Los sindicatos obreros en las elecciones legislativas de 1973	428
En síntesis	448

Capítulo tercero. La evolución del Patronato

<u>francés</u>	451
A) Reforma y evolución del CNPF	454
1) La reforma de 1969	454
a) Modificación de los objetivos	456
b) La reforma de la organización	458
c) La reforma de la información	459
2) El Congreso de Marsella de 1972	464
B) La evolución del CJD	469
1) La tendencia reformista	469

2) El Congreso de Biarritz en 1972	472
C) La creación de "Entreprise et Progrès"	479
En síntesis	485

Capítulo cuarto. Estudio especial de los antecedentes y de la aplicación de la Ley de formación profesional continua

487	
A) Reivindicaciones de formación en los Sucesos de Mayo de 1968 y antecedentes de la política de formación profesional en Francia	488
B) El Acuerdo Interprofesional sobre "la formación y el perfeccionamiento profesionales"	498
1) El Gobierno	499
2) Las organizaciones de empresarios	500
3) Los sindicatos obreros	504
C) La Ley de 16 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional continua en el marco de la educación permanente	512
D) La aplicación de la Ley de formación profesional continua	519
1) El Gobierno	523
2) Las organizaciones de empresarios	527
3) Los sindicatos obreros	539
4) Utilización de las posibilidades ofrecidas por la Ley de formación continua	547
E) Balance	552
En síntesis	559

Capítulo quinto. Efectos sobre los comportamientos ...

562	
A) Evolución política después de los Sucesos	563
B) Incidencia de los Sucesos en el campo jurídico-laboral	571

C) La realidad social en las empresas	580
1) Fuentes utilizadas	580
2) Análisis de las variables estudiadas	584
3) Comentarios sobre los resultados	609
D) Las modificaciones en las actitudes	616
1) Los cambios en la sensibilidad	619
2) La tendencia a la problematización	623
En síntesis	627

TERCERA PARTE. INTERPRETACIONES DE LOS SUCESOS

629

Interpretaciones de los Sucesos

630

Capítulo primero. Interpretaciones generales de los Sucesos

631

A) Movimiento de subversión	631
B) Crisis de civilización y revuelta espiritual	639
C) Fiesta, comedia, psicodrama	648
D) Interpretaciones reformistas	658
E) Conclusión	674
En síntesis	679

Capítulo segundo. Interpretaciones de la crisis social

680

A) Movimiento social tradicional	683
B) Movimiento social nuevo	687
1) La teoría de la nueva clase obrera	687
2) La interpretación de Alain Touraine	697
C) Conclusión	708
En síntesis	713

<u>CONCLUSIONES</u>	715
<u>ANEXOS</u>	724
Anexo nº 1. Discurso del General De Gaulle pronunciado el 30 de mayo de 1968	726
Anexo nº 2. La "Profesión de fe" del CNPF	729
Anexo nº 3. Comunicados del CJP ("Centre de Jeunes Patrons") actualmente CJD ("Centre de Jeunes Dirigeants") durante los Sucesos de Mayo de 1968	733
Anexo nº 4. Carta enviada por el Presidente-Director General de la Régie Renault, P. Dreyfus, a todos los empleados de la empresa el 11 de junio de 1968	742
Anexo nº 5. Protocolo de los "Acuerdos de Grenelle" .	746
Anexo nº 6. Relación de Acuerdos firmados, después de los Sucesos, a nivel nacional, regional y de empresa	758
Anexo nº 7. Acuerdo interprofesional sobre empleo firmado el 10 de febrero de 1969	761
Anexo nº 8. Ley nº 68-1179 de 27 de diciembre de 1968 relativa al derecho sindical en las empresas	764
Anexo nº 9. Carta de Jacques Delors a Jacques Chaban Delmas	771
Anexo nº 10. Lista de recomendaciones del Informe de los "Sages"	782
Anexo nº 11. Diez propuestas de "Entreprise et Progrès" para la orientación futura del CNPF	789
Anexo nº 12. Ley nº 71-575 del 16 de julio de 1971 sobre la organización de la formación profesional continua en el marco de la Educación Permanente	794

Anexo nº 13. Creación de un Fondo "Assurance Formation" en la empresa Tourtellier	829
<u>BIBLIOGRAFIA</u>	836
A) Libros	837
B) Revistas, Periódicos, Documentos	855
<u>ABREVIATURAS</u>	866