

LOS SINDICATOS EN LA DEMOCRACIA: DE LA MOVILIZACIÓN A LA GESTIÓN

MANUEL REDERO SAN ROMÁN

Universidad de Salamanca

rederosr@usal.es

(Recepción: 19-06-2008; Revisión: 07-07-2008; Aceptación: 20-08-2008; Publicación: 31-10-2008)

1. INTRODUCCIÓN.—2. PLURALISMO SINDICAL Y NUEVAS RELACIONES LABORALES.—
3. LA VÍA NEOCORPORATIVA DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL.—4. LA AUTONOMÍA SINDICAL Y EL AUMENTO DE LA CONFRONTACIÓN.—5. LA PREVALENCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL.—
6. CONCLUSIONES.—7. BIBLIOGRAFÍA.

RESUMEN

Comisiones Obreras (CC.OO), la organización de mayor implantación social en la lucha antifranquista, adquirió un gran protagonismo en los meses posteriores a la muerte de Franco pero no logró imponer su proyecto de construir una central sindical unitaria en la que estuvieran representados todos los trabajadores. Un sindicalismo plural y bipolarizado, a medida que la Unión General de Trabajadores (UGT) recobraba fuerza, se fue desarrollando, al tiempo que el modelo autoritario y estatalmente intervenido de relaciones laborales de la dictadura era sustituido por otro de carácter democrático. Ambos procesos tuvieron lugar en una coyuntura de profunda crisis económica, en estrecha conexión con la evolución de la transición política y con una amplia movilización sociolaboral. Los sindicatos, en especial la UGT, exploraron desde 1979 la vía de la concertación social y de los pactos neocorporativos, pero en 1986 dicha vía quedó abandonada. Empezaron a partir de entonces una estrategia unitaria, muy politizada, que estaba destinada a lograr importantes reivindicaciones sociales y un cambio en la política económica y que generó una gran conflictividad. Pero el pulso que los sindicatos no pudieron ganar al Gobierno terminó por llevarlos a un terreno en el que la gestión de los intereses de los trabajadores en el marco del Estado del Bienestar acabó por predominar sobre las cuestiones de mayor dimensión político-ideológica.

Palabras clave: España, sindicatos, huelgas, concertación social.

TRADE UNIONS IN DEMOCRACY: FROM MOBILIZATION TO MANAGEMENT

ABSTRACT

The role of the CC.OO., a trade union that had established deep social roots during the struggle against Franco, became very important in the months following Franco's death, but did not manage to impose its plans to construct a single trade union movement to represent all of the workers. As the UGT recovered its strength, it slipped into a bipolar, pluralistic structure of trade union activity, with the State-run structure of labour relations being replaced by a more democratic set-up. This took place at a time of deep economic crisis, closely linked to the political transition and widespread activism amongst workers and society as a whole. The trade unions, and especially the UGT, explored the potential of concerted social pacts and neocorporative pacts as of 1979, but in 1986 abandoned the attempt. They then followed a highly politicised joint strategy, intended to achieve important social advances and change the economic policy. This generated many labour disputes and unrest, but they were unable to bend the government and ended up in a situation in which their responsibility for managing workers' interests within the framework of the welfare state predominated over more political and ideological pursuits.

Key words: Spain, trade unions, strikes, concerted social pact.

1. INTRODUCCIÓN

La implantación en España de la dictadura franquista a raíz de la Guerra Civil no supuso la desaparición total y definitiva de la protesta obrera en el país, a pesar del obligado encuadramiento de los trabajadores en los sindicatos verticales y de la muy dura represión que en los años cuarenta se llevó a cabo contra cualquier muestra de disidencia (1). Pero no sería en realidad sino a partir del segundo lustro de los cincuenta cuando la conflictividad laboral empezó a adquirir un cierto vigor y a convertirse en un fenómeno permanente de extraordinaria y creciente importancia. La conflictividad laboral tendría desde entonces una forma más abierta de manifestarse y dejaría de estar dominada por las frágiles redes clandestinas que en la postguerra habían conseguido a duras penas formar miembros de los viejos sindicatos. Éstos habían tenido como horizonte de sus acciones el hundimiento del régimen.

La conflictividad laboral se intensificó en el bienio de 1956-1958 y alcanzó su punto de no retorno con las importantes huelgas de 1962. Se iniciaba con ellas un ciclo de protesta social cuyo final se situaría hacia la segunda mitad del año 1979. Las huelgas que se produjeron a lo largo de ese ciclo arrancaron de

(1) VEGA GARCÍA, R. (1999): 133-137, e YSÀS, P. (2007): 7-10.

las cuencas mineras de Asturias, se asentaron durante unos años fundamentalmente en los núcleos industriales de predominio metalúrgico de Vizcaya, Barcelona y Madrid, se extendieron con cierta intensidad desde 1970 por las zonas industriales de Pamplona, Vitoria, Sevilla, El Ferrol, Vigo y Valencia y a actividades como la construcción, la banca y la enseñanza, y fueron llevadas a cabo principalmente por trabajadores de grandes empresas. Éstos, procedentes en su mayoría de la emigración, se habían asentado en los nuevos barrios obreros de las grandes ciudades y habían sufrido un proceso de toma de conciencia de su situación que les llevó a movilizarse en demanda de un reparto más equitativo de la considerable riqueza que el fuerte desarrollo económico del país estaba generando. Reivindicaron sobre todo subidas salariales y mejoras laborales, y aprovecharon las posibilidades que para ello ofrecía la negociación de convenios colectivos, una vez que una ley de 1958 los puso en marcha. Los trabajadores, de esta forma, compatibilizaron, en una dinámica cada vez más politizada, la utilización de los cauces que la legislación laboral les brindaba con el ejercicio –prohibido– de la huelga (2).

Comisiones Obreras fue la organización que casi en exclusiva impulsó, encauzó y dio coherencia sindical y política a este nuevo movimiento obrero, pese a que en 1967 fue declarada ilegal por el Tribunal Supremo y a que sus miembros estuvieron muy perseguidos. Las históricas UGT, CNT y ELA-STV desarrollaron durante estos años una escasa actividad y la Unión Sindical Obrera (USO), cuya Carta Fundacional es de 1961, no logró competir realmente con ella (3). CC.OO. había nacido a finales de los años cincuenta de forma espontánea e informal en la dinámica reivindicativa de las grandes fábricas y de la mano de los trabajadores más comprometidos con la lucha antifranquista (católicos, independientes y, sobre todo, comunistas), y en 1964 logró articular una mínima coordinación nacional. Esta coordinación fue asumiendo funciones de dirección y el PCE consiguió tener en ella un control cada vez más efectivo. CC.OO. gustaba de definirse como un sindicato «de nuevo tipo». Y era en realidad un «movimiento sociopolítico», de carácter unitario y funcionamiento asambleario, que se proponía reivindicar importantes mejoras materiales y establecer un régimen democrático, y que no renunciaba a implantar el socialismo (4).

2. PLURALISMO SINDICAL Y NUEVAS RELACIONES LABORALES

Los sindicatos, ante la nueva estructura de oportunidades políticas que abrió la muerte de Franco, impulsaron en los meses posteriores a cuando aquélla se

(2) MOLINERO, C. y YSÀS, P. (1998).

(3) ALMENDROS MORCILLO, F., JIMÉNEZ-ASENJO, E., PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E. (1978): 87 y ss.

(4) RUIZ, D. (dir.) (1993).

produjo una movilización laboral que resultó ser la mayor de cuantas tuvieron lugar en España desde la Guerra Civil. El Ministerio de la Gobernación cifró en casi 17.500 las huelgas laborales del primer trimestre de 1976 (5). Los conflictos se reactivaron en los sectores productivos de más tradición de lucha de Madrid, Barcelona, País Vasco, Asturias y Pamplona y en los centros de trabajo en los que CC.OO., que había salido muy reforzada de las elecciones sindicales de 1975, tenía mayor presencia; y se extendieron, continuando el proceso iniciado al final de la dictadura, por zonas cada vez más variadas (Cartagena, Cádiz, Valladolid, Córdoba, Badajoz, Cáceres...) y a actividades hasta entonces poco conflictivas (artes gráficas, sanidad, seguros, comercio...). Esta explosión de conflictividad laboral no puede desligarse del hecho de que tuvieran que negociarse numerosos convenios colectivos que por entonces habían terminado su vigencia, en una coyuntura muy propensa al conflicto por coincidir con el punto de inflexión del largo ciclo de prosperidad que España había conocido (6), ni del compromiso de los sindicatos de dar apoyo social a la lucha por la ruptura democrática con el régimen, una reivindicación planteada desde las plataformas unitarias de la oposición (Junta Democrática y Plataforma de Convergencia Democrática). En estos meses, los sindicatos politizaron en extremo la lucha sindical hasta hacer a menudo del conflicto laboral un conflicto total.

Los sindicatos consiguieron con sus movilizaciones aumentar en 1976 el salario real por trabajador en un 3,2% (un porcentaje muy similar al de los últimos años del franquismo (7)). Lograron además evitar que coyunturalmente se disparara el desempleo –un fenómeno que ya en Europa había comenzado a producirse con cierta intensidad como efecto de la crisis económica, ante la que sus gobiernos, a diferencia del español, habían aplicado políticas de ajuste– y arrancar una serie de conquistas en el ámbito específico del trabajo (vacaciones de 25 días al año, semana laboral de 44 horas, potenciación de los contratos indefinidos y práctica imposibilidad del despido libre). Estas conquistas se recogieron en la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976, una ley que había sido aprobada con la intención de desactivar la protesta de los trabajadores y que los sindicatos no valoraron de momento en todo lo que suponía. La movilización obrera, que había sido un factor de gran importancia en el deterioro de la dictadura, contribuyó también, y muy notablemente, a bloquear la tímida reforma política del Gobierno de Arias Navarro (poco más que una mera liberalización del régimen) y a que los reformistas del franquismo se decidieran definitivamente por la democracia (8). Los sindicatos, por lo demás, se opusieron a la reforma de la Organización Sindical que, como parte de la reforma política del Gobierno, había propuesto el ministro de Relaciones Sindicales, Rodolfo Martín Villa.

(5) SARTORIUS, N. y SABIO, A. (2007): 79; y CARO CANCELADA, D. (2000): 344-350.

(6) BABIANO MORA, J. y MOSCOSO SARABIA, L. (1991): 154.

(7) CUADRADO ROURA, J. R. (1986): 183.

(8) DOMÈNECH SAMPERE, X. (2002): 66-67; y PÉREZ LEDESMA, M. (2006): 131.

Pero la permanencia en el poder de Arias Navarro imposibilitó la consecución de la ruptura democrática e hizo inviable el proyecto de CC.OO. de convertir el movimiento sociopolítico que representaba en una potente central unitaria, a imitación de lo ocurrido en 1974 con la Intersindical en Portugal (9). Dicha central habría de crearse en un congreso constituyente en el que estuvieran representados todos los trabajadores con todas sus ideologías a través de un proceso asambleario emanado de las propias empresas; sería una organización de clase, democrática, representativa y anticapitalista, que expresaría la unidad orgánica de la clase obrera, cuyos cometidos traspasarían el ámbito de lo sindical para invadir el terreno de la política y que se convertiría en la destinataria del inmenso patrimonio que la Organización Sindical gestionaba. Los restantes sindicatos rechazaron semejante propuesta porque los excluía como tales organizaciones y porque daba a los comunistas un enorme poder. Aceptaron como factible la unidad de acción, pero se negaron a considerar a corto y medio plazo la posibilidad de llegar a la unidad orgánica.

La UGT se perfiló como la organización que realmente entraba en competencia con CC.OO. en el panorama de pluralidad sindical que se fue abriendo paso durante el período postfranquista en el que Arias Navarro se mantuvo en el poder, una situación que contrastaba con la de escasa relevancia en la que había quedado su eterna rival, la CNT (10). Desde que Nicolás Redondo asumiera su secretaría general en el congreso de Toulouse de agosto de 1971, la central socialista se había propuesto no resignarse a permanecer en el espacio marginal en el que en aquellos momentos parecía estar instalada. Inició a partir de entonces un proceso de renovación orgánica e ideológica, que tenía como objetivo central afianzar en el futuro el proyecto de sindicalismo socialdemócrata que ella realmente representaba, al tiempo que se implicó de forma cada vez más activa en la protesta obrera defendiendo, influida por las vanguardias de la «nueva izquierda», un programa muy radical. Éste tendría que ser desarrollado al margen del Sindicato Vertical y mediante la unidad de acción en asambleas y comités de fábrica (11). El congreso que celebró en Madrid en abril de 1976, en el que participaron unos 700 militantes en representación de los casi 7.000 que entonces tenía el sindicato, y al que asistieron como invitados importantes líderes del sindicalismo europeo, pondría de manifiesto que la estrategia diseñada había dado sus frutos.

La penetración que la UGT estaba consiguiendo entre los trabajadores obligó a CC.OO. a desistir de su idea de constituir una única y unitaria central sindical y a optar por convertirse en una organización diferenciada de las demás. El acuerdo en este sentido se materializó en la asamblea que realizó el 11 de julio en Barcelona, y de la que salió elegido un secretariado, con Marcelino

(9) REDERO SAN ROMÁN, M. y PÉREZ DELGADO, T. (1994): 202-203.

(10) RIVERA, A. (1999); y FÜHRER, I. M. (1996): 321 y ss.

(11) MATEOS, A. (2002): 253 y ss.; y REDERO SAN ROMÁN, M. (1992): 171 y ss.

Camacho al frente. La asamblea se reunió de forma clandestina después de que el Gobierno Arias, a diferencia de lo que había hecho con el que fuera el XXX congreso de la UGT, impidiera su realización a finales de junio. La transformación de movimiento en sindicato fue para CC.OO. una decisión en verdad difícil y forzada por las circunstancias, y provocó la escisión de algunos sectores vinculados a la izquierda radical; sectores que después formaron la Confederación Sindical Unitaria de Trabajadores (CSUT) y el Sindicato Unitario (SU), dos pequeñas formaciones sindicales de corta trayectoria.

Los sindicatos se hallaron a comienzos de julio de 1976 en una encrucijada que difícilmente podían haber previsto a la muerte de Franco. No se había producido la ruptura democrática preconizada por la oposición, las bases de partida de sus propias organizaciones se habían transformado, la crisis económica se ahondaba y el Gobierno de Adolfo Suárez que se acababa de constituir tomaba la iniciativa política para recorrer un camino de reformas cuyo destino final se anunciaba que no sería otro que el de la democracia. Pero la nueva situación no estaba tan determinada como para que las organizaciones sindicales abandonaran de inmediato los planteamientos estratégicos con los que se habían desenvuelto en los meses anteriores. Los sindicatos desconfiaron de la reforma del modelo de relaciones laborales que Enrique de la Mata, nuevo ministro de Relaciones Sindicales, planificaba llevar a cabo una vez que la reforma política estuviera encauzada y exigieron el restablecimiento de la libertad sindical. Además, continuaron promoviendo huelgas laborales —llegaron a cerrar el año con unas 40.000— y se enfrentaron al Gobierno con la realización de una jornada de paro de 24 horas.

La jornada de paro se convocó para el 12 de noviembre de 1976 con el fin de protestar por la aprobación en el Consejo de Ministros del 8 de octubre de un Decreto-Ley que pretendía imponer la congelación salarial y que, mediante la derogación del artículo 35 de la Ley de Relaciones Laborales, abría una pequeña brecha legal en favor del despido (con indemnización). El Gobierno iniciaba con dicha derogación una política de flexibilización del mercado de trabajo con la que pretendía combatir el fenómeno del desempleo, que aunque todavía no era muy elevado se situaba ya en torno al 5% de la población activa, al tiempo que cedía a la presión que los empresarios venían haciendo en este sentido desde que el 8 de abril se aprobara la citada ley. La huelga tuvo también el objetivo de obstaculizar la tramitación del texto de la Ley para la Reforma Política, lo que explica que su convocatoria se hiciera para el día en que el citado texto se debatía en el pleno de las Cortes. La huelga cosechó un éxito parcial aunque importante y sirvió para poner de relieve que el Gobierno no podía marginar en su reforma a las fuerzas de la oposición. Los sindicatos, en cualquier caso, abandonaron desde entonces en su estrategia la aspiración a imponer la ruptura democrática. No renunciaron, sin embargo, a perseguir objetivos políticos (12).

(12) SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y LEÓN BLANCO, D. (1982):48-51; y JULIÁ, S. (1990): 57-62.

Los sindicatos llevaron a cabo la huelga del 12 de noviembre de 1976 en el ámbito de la Coordinadora de Organizaciones Sindicales, la única plataforma unitaria que formalmente llegaron a constituir en su experiencia de unidad de acción. La C.O.S. estuvo formada por CC.OO., UGT y USO y tuvo una vida efímera. Se constituyó tras varias y arduas negociaciones en septiembre de 1976 y se disolvió en marzo del año siguiente. Su disolución estuvo provocada por la retirada de la UGT ante la infructuosa exigencia que ésta hizo a los otros dos sindicatos de que sus militantes abandonaran los puestos de enlaces y jurados para los que habían sido elegidos en las elecciones sindicales de 1975. La UGT se había opuesto siempre a la política entrista de los otros sindicatos y a su participación –camuflada– en las elecciones sindicales de la dictadura.

Aprobada en referendun la Ley para la Reforma Política a finales de 1976, CC.OO. y UGT se integraron en el proceso de transición a la democracia, y asumieron en este terreno la estrategia que marcaban los partidos con los que guardaban estrechos vínculos (con el PCE y el PSOE, respectivamente). Se incorporaron también al proceso de cambio del modelo de relaciones laborales, aunque desde una posición de mayor autonomía y no sin alguna reticencia, intentando que los anclajes que este proceso tenía en la dictadura se diluyeran y no hipotecaran su futuro, y siguieron movilizándose a la hora de plantear y gestionar sus reivindicaciones salariales (13). Durante 1977, promovieron numerosos conflictos, si bien no tantos como en 1976 ni tan politizados como en sus primeros meses, y mantuvieron de cara a la negociación colectiva unos planteamientos que tenían la misma lógica que los de los años anteriores: subidas salariales que incrementarían el poder adquisitivo de los trabajadores en el marco de una política expansiva del Gobierno. Los salarios reales crecieron en 1977 un 1%.

El Gobierno avanzó en la implantación de un modelo democrático de relaciones laborales, que sustituiría al autoritario y estatalmente intervenido de la dictadura, mediante el Real Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977 –que reconocía la huelga y el cierre patronal como derechos de los trabajadores y los empresarios y regulaba la negociación colectiva afirmando su autonomía–, y la Ley de Asociación Sindical de 1 de abril, que reconocía el derecho de trabajadores y empresarios a formar asociaciones profesionales. Dicha normativa se acompañaría unos días después de la adhesión de España a los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre libertad sindical y acción sindical (14). El Real Decreto-Ley de 2 de junio dejó sin efecto la sindicación obligatoria y dispuso la transferencia a la Administración del Estado del personal y el patrimonio de la Administración Institucional de Servicios Socio-Profesionales. Ésta había sido creada por el Real Decreto-Ley de 8 de octubre de

(13) MARÍN ARCE, J. M. (1997): 71y ss.

(14) SASTRE IBARRECHE, R. (1987): 217 y ss.; y GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M. (2000): 371-376.

1976 para recibir la plantilla y el patrimonio de la Organización Sindical Española (OSE).

Las centrales sindicales habían ido incrementando progresivamente el número de sus afiliados, debido a que desde hacía ya varios meses habían disfrutado de una cada vez más amplia tolerancia a la hora de realizar sus actividades. Pero no sería sino tras su legalización, muy poco después de la aprobación de la Ley de Asociación Sindical, cuando en realidad crecieran a un ritmo verdaderamente espectacular. CC.OO. y UGT afiliarían cada una entre 1,5 y 2 millones de asalariados, aunque un porcentaje importante de ellos dejaron de estar pronto al corriente en el pago de sus cuotas. Los trabajadores industriales formaron el núcleo más numeroso de esta masiva militancia.

Los sindicatos, empujados por la realidad de lo que esta avalancha de afiliados significaba, trataron de acelerar el proceso de reestructuración organizativa que desde hacía tiempo venían sintiendo como necesario con vistas a su propio fortalecimiento. La UGT lo intentó en su congreso extraordinario de julio de 1977, y CC.OO. en su primer congreso, que celebró en junio de 1978. Los cambios organizativos avanzaron, con una mayor determinación en el caso de la UGT, en la dirección de potenciar su estructura industrial o de rama en detrimento de su estructura territorial.

El modelo plural y bipolarizado de sindicalismo que se estaba implantando en España se afianzó notablemente con la celebración en los tres primeros meses de 1978 de las primeras elecciones sindicales hechas en condiciones de libertad. Las mismas llegaron precedidas de un debate sobre la futura forma de representación de los trabajadores en la empresa, en el que CC.OO. defendió la representación unitaria mientras que la UGT abogó por las secciones sindicales, y que el Gobierno zanjó al imponer, a través del Real Decreto de 6 de diciembre de 1977, los comités de empresa –órganos unitarios– en los centros de más de 50 trabajadores. CC.OO., con el 34,5% de los representantes, ganó las elecciones; la UGT, con el 21,7%, se situó en segunda posición; a gran distancia quedaron USO, CSUT y SU; y, en el País Vasco, ELA-STV obtuvo unos resultados dignos. Los resultados obtenidos por CC.OO. no eran ajenos a su protagonismo en la lucha antifranquista ni los de la UGT a la memoria histórica de no pocos trabajadores, a su vinculación al PSOE y a su homologación con los sindicatos socialdemócratas de otros países (en particular, de Alemania), de los que había recibido ayuda. Quedaban, con todo, muchos trabajadores con escasa conciencia social y política que no habían votado o no lo habían hecho por los sindicatos de clase (15).

Los sindicatos mayoritarios aceptaron –la UGT con más reticencias que CC.OO.– los Pactos de la Moncloa, que el Gobierno de Suárez y los partidos políticos firmaron el 25 de octubre de 1977 y que el Congreso y el Senado ratificaron días después. Ello supuso el abandono de los radicalizados planteamien-

(15) FÜHRER, I. M. (1996): 112 y ss.; y KÖHLER, H-D. (1995): 131-133.

tos reivindicativos con los que desde los años finales del franquismo habían afrontado los procesos de negociación colectiva (16). Los convenios de 1978 se habrían de negociar con subidas salariales basadas en el incremento previsto de la inflación y no, como hasta entonces había ocurrido, en el del año anterior, y que se concretaron en un aumento indicativo máximo del 22% (20% de la masa salarial bruta y 2% para deslizamientos).

Los Pactos de la Moncloa, que ambos sindicatos aceptaron por la vinculación que tenían con sus respectivos partidos, contemplaban como objetivos centrales los de reducir la tasa de inflación –del 30% anual en julio de 1977– y mejorar la relación de intercambio con el exterior (el déficit de la balanza de pagos por cuenta corriente superaba los 5.000 millones de dólares en la citada fecha). Diseñaban además una política de ajuste, basada en la contención salarial y la restricción monetaria, a la que se acompañaba el compromiso de desarrollar una serie de políticas públicas (en fiscalidad, vivienda, Seguridad Social, educación...). Fueron en realidad las primeras medidas que España adoptó para afrontar con rigor la profunda crisis que nuestra economía padecía desde que en 1974 penetrara en el país la crisis económica internacional iniciada el año anterior, y tuvieron una marcada dimensión política. Era preciso controlar la crisis económica para poder concluir con ciertas garantías de éxito el debate constituyente.

Las centrales sindicales, con su apoyo a los Pactos de la Moncloa, pretendieron eliminar incertidumbres en la lucha contra la crisis económica y fortalecer en la esfera de lo social el consenso que en el nivel político se había alcanzado para avanzar hacia la democracia. Los sindicatos habían interiorizado como muy prioritario el objetivo de culminar el proceso de democratización. Y lo manifestaron también alzando su voz contra el terrorismo y movilizándose para que los trabajadores votaran afirmativamente el texto constitucional en el referéndum del 6 de diciembre de 1978. La Constitución, que cerraba el proceso institucional de la transición política, recogía los principios básicos –en gran medida ya reconocidos, como más arriba se ha indicado– del modelo democrático de relaciones laborales que se hallaba en fase de configuración (17).

3. LA VÍA NEOCORPORATIVA DE LA CONCERTACIÓN SOCIAL

A finales de 1978, los sindicatos rechazaron una propuesta un tanto imprecisa del vicepresidente económico del Gobierno, Abril Martorell, orientada a suscribir un nuevo pacto sobre rentas con vistas a la próxima negociación colectiva, y exigieron la puesta en marcha de aquellas políticas públicas recogidas en los Pactos de la Moncloa que el Gobierno no había podido desarrollar, en su mayor parte por las presiones que en contra de las mismas se hicieron desde la

(16) *Ibidem*: 129-130.

(17) GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PIÑEIRO ROYO, M. (2000): 377-378.

CEOE y sectores de la UCD. La UGT, intentando reforzar al PSOE como alternativa de poder, ofreció un acuerdo económico y sindical de los agentes sociales con el Gobierno, en tanto que CC.OO., buscando que el PCE no perdiera protagonismo político, defendió la necesidad de continuar el consenso y firmar un pacto más global en el que estuvieran también involucrados los partidos (18). Los sindicatos disponían en aquel momento de un margen de maniobra para marcar y seguir sus respectivas estrategias relativamente amplio porque la situación política –con la Carta Magna aprobada– y la coyuntura económica –con la inflación reducida al 19,8%, la balanza de pagos con un superávit de 1.500 millones de dólares y la inversión en trance de recuperación– habían experimentado una notable mejoría y porque habían cumplido su compromiso de moderar los incrementos salariales (los pactados en convenio habían sido de un 20,6%). Y lo habían hecho en medio de un proceso negociador en el que habían tenido que superar las presiones que en sentido contrario ejercieron los empresarios –la CEOE había rechazado los Pactos de la Moncloa– y colectivos radicalizados de trabajadores. Así las cosas, la conflictividad se situó en 1978 en un nivel ligeramente superior al del año anterior.

Las organizaciones sindicales reaccionaron con una gran contundencia contra el Decreto-Ley que el Gobierno Suárez –ante la inexistencia de un nuevo pacto, con el consenso político muy debilitado y en consonancia con su nueva y dura política económica– promulgó el 28 de diciembre de 1978, y en el que se establecía un tope salarial para 1979 del 13%. La fuerte movilización que los sindicatos desencadenaron desde comienzos de 1979 hizo que este año terminara por ser el que, con cerca de 6 millones de huelguistas y casi 19 millones de jornadas perdidas, soportó una mayor conflictividad laboral desde la muerte de Franco. Dicha conflictividad se llevó a cabo mediante una dinámica de unidad de acción, que se fortaleció con los acuerdos que el PSOE y el PCE suscribieron tras las elecciones municipales del mes de abril para gobernar los ayuntamientos en los que juntos hubieran obtenido la mayoría, y tuvo como hito destacado la jornada de protesta que a comienzos de junio promovieron los sindicatos para reivindicar la devolución del patrimonio sindical (19).

Pero la unidad de acción entre CC.OO. y UGT se rompió a raíz de la decisión que esta última central tomó, nada más haberse realizado la citada jornada de protesta, de iniciar un proceso de negociaciones con la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). Tanto una organización como otra apostaron por reconducir la situación de fuerte movilización en la que el país se encontraba por considerar que las relaciones laborales se estaban deteriorando demasiado y que CC.OO. estaba adquiriendo un protagonismo que la UGT en las empresas era incapaz de contrarrestar. Se abrió entonces una fase nueva en la evolución del sindicalismo y de las relaciones laborales que estuvo

(18) LEMUS LÓPEZ, E. (2000): 430-431.

(19) MARÍN ARCE, J. M. (1997): 199-212.

dominada por la concertación social. Ésta, que tenía como precedente los atípicos Pactos de la Moncloa (fueron unos acuerdos políticos), se llevaría básicamente a cabo mediante la negociación centralizada desde las cúpulas de ambas organizaciones —el Gobierno y CO.OO. sólo en alguna ocasión estuvieron presentes— de varios macroacuerdos. Sus objetivos incluían combatir la crisis económica, que se había agravado con la nueva subida de los precios del petróleo que había tenido lugar al finalizar el primer trimestre del año, fortalecer el papel de las centrales sindicales frente a las dinámicas asamblearias y configurar definitivamente el modelo de relaciones laborales (20). La UGT, que en diciembre de 1977 había incorporado al sector de la USO que encabezaba José María Zufiaur y era muy favorable a los pactos, culminaba de esta forma su lento y tortuoso recorrido hacia la definición de sindicato socialdemócrata y se despojaba de las últimas adherencias radicales tomadas al final del franquismo de las corrientes ideológicas de la «nueva izquierda». CC.OO., en cambio, se reafirmaba en su tradicional estrategia de confrontación y radicalismo reivindicativo, a la que había vuelto tras el paréntesis que supuso en su trayectoria la etapa más templada de los Pactos de la Moncloa (21).

La nueva estrategia negociadora de la CEOE y la UGT comenzó a materializarse cuando dichas organizaciones suscribieron el 10 de julio de 1979 el Acuerdo Básico Interconfederal (ABI), un texto que básicamente establecía los principios generales que debían articular las relaciones laborales y que los firmantes lograron trasladar al futuro Estatuto de los Trabajadores. Continuó, aun en la etapa de los gobiernos de la UCD, con la firma, el 5 de enero de 1980, del Acuerdo Marco Interconfederal (AMI) y, el 9 de junio de 1981, con la del Acuerdo Nacional sobre Empleo (ANE). El AMI, con validez para dos años y al que también se sumó la USO, pretendía regular la negociación colectiva para 1980 y 1981, fijando una banda salarial del 13% al 16% para el primero y otra del 11% al 15% para el segundo, y abordó asuntos tan importantes como la productividad, el absentismo laboral y la duración de la jornada; en tanto que el ANE, un acuerdo en el que también participaron CC.OO. y el Gobierno y que nació de la necesidad de consolidar la democracia tras el golpe de Estado del 23 de febrero, tuvo como prioridad la lucha contra el paro —contemplaba desarrollar programas de fomento del empleo y poner en marcha contratos de trabajo temporales que estaban previstos en el Estatuto de los Trabajadores— y estableció una banda salarial del 9% al 11%.

Los principios generales plasmados en el ABI se incorporaron al Estatuto de los Trabajadores, que fue aprobado el 9 de marzo de 1980 sin el apoyo de CC.OO. y con el voto en contra del PCE, a través de un acuerdo parlamentario de la UCD y el PSOE. El Estatuto mantuvo la filosofía de protección hacia los trabajadores, aunque introdujo algunos mecanismos legales que aumentaban la flexibilización

(20) VILLA, L. E. DE LA (1985); y ZARAGOZA, A. (compilado por) (1988).

(21) PARAMIO, L. (1990):75-76.

laboral, institucionalizó la representación unitaria en la empresa (comités de empresa), si bien admitió también la participación directa del sindicato en ella (secciones sindicales), fortaleció la figura del convenio colectivo, dándole fuerza de ley y dotándole de eficacia general (de aplicación vinculante para todos los empresarios y trabajadores a los que afectara), y concedió capacidad para la negociación del mismo al comité en el nivel de empresa y a las organizaciones sindicales en los ámbitos superiores (22). El reconocimiento de la capacidad de intervención en los procesos de negociación colectiva que trascendieran el marco de la empresa exigiría tener el status de sindicato más representativo (los sindicatos de ámbito nacional tendrían que obtener para ello más del 10% de los representantes de los comités de empresa de todo el país, y los de ámbito regional alcanzar más del 15% de los de su Comunidad Autónoma).

Los resultados de las elecciones sindicales celebradas en 1980 y 1982 confirmaron a la UGT que la estrategia pactista que a mediados de 1979 había iniciado en solitario con la CEOE, y con la que tantos riesgos había asumido frente a CC.OO., tenía un fuerte respaldo entre los trabajadores. La central socialista se había convertido al empezar la década de los ochenta, por el número de representantes obtenido, en la fuerza sindical más importante del país. Había pasado del 29,27% de los delegados en 1980 al 37,70% en 1982, mientras que CC.OO. había conseguido el 30,86% en la primera de las fechas referidas y el 33,40% en la segunda. Las restantes organizaciones sindicales –salvo la INTG en Galicia y, sobre todo, ELA-STV en el País Vasco– y los no afiliados habían perdido posiciones. En conjunto, CC.OO. y UGT habían saltado del 56,3% de los delegados en las elecciones de 1978 al 70,1% en las de 1982 (23).

Los resultados electorales arriba analizados respondían a las actitudes de una clase obrera en la que predominaba una visión del mundo no muy definida (con elementos contradictorios) y que se comportaba frente a la empresa, el sindicato y el Estado de forma moderada; aunque fuera la suya una moderación que incluía importantes deseos de realizar reformas dentro del marco de lo existente, y la disposición a poner en marcha acciones para lograrlas (huelgas, manifestaciones, voto a partidos de izquierda...) (24). Los trabajadores mantenían en su conjunto unas actitudes menos radicales que las de los dirigentes sindicales de las empresas. Éstos no habían renunciado en general a luchar por la superación del capitalismo, aunque el compromiso de la mayoría con el afianzamiento de la democracia, pese a que hubieran preferido que se hubiera implantado por la vía de la ruptura y no por la de la reforma, y las incertidumbres que generaba la crisis económica, sobre todo cuando afectaba a las empresas de cada uno, llevaron a no pocos de ellos a atemperar sus posiciones (25).

(22) BAYLOS, A. (1991): 294-297; y VALDÉS DAL-RÉ, F. (2006): 15-31.

(23) FÜHRER, I. M. (1996): 112 y ss.

(24) PÉREZ DÍAZ, V. (1987): 258-259; y ROCA JUSMET, J. (1991): 371-372.

(25) FISHMAN, R. M. (1996): 255-294.

El respaldo que UGT y CC.OO. lograban de los trabajadores en las urnas no se traducía, sin embargo, en un nivel de afiliación alto. Tanto uno como otro sindicato habían perdido desde finales de 1978 una gran parte de su masiva militancia inicial y España había devenido el país europeo que, junto con Francia, menor afiliación sindical registraba a mediados de los ochenta. UGT y CC.OO. contaban entonces cada uno con unos 600.000 miembros, en torno al 13% de los asalariados (los de todos los sindicatos suponían algo más del 16%), después de haber pasado por el bache de los no más de 400.000 en 1980 (26). Los cambios en el empleo y en las condiciones de trabajo que la crisis económica había producido no favorecieron en nada la afiliación sindical: de hecho, el trabajo asalariado se redujo en casi un millón y medio de personas de 1975 a 1986, el paro se incrementó hasta alcanzar en este último año la tasa del 22,2%, el empleo privado disminuyó y el público creció, las actividades de carácter sumergido empezaron a proliferar y aumentó la temporalidad (27). Tampoco la afiliación sindical se vio incentivada con el modelo de relaciones laborales que se había configurado. El hecho de que en dicho modelo se asignara un papel fundamental a las estructuras de representación, a partir de las elecciones a comités de empresa, hizo que cobrara una gran fuerza el sindicalismo de representación, en el que los sindicatos defienden por igual a todos los trabajadores, estén o no afiliados, frente al de afiliación (28).

La llegada del PSOE al poder a finales de 1982 no paralizó la dinámica de la concertación social. La UGT, CC.OO. y la CEOE firmaron en febrero de 1983 el Acuerdo Interconfederal (AI), en el que, con una cláusula de revisión, se proponía una banda salarial para el año en curso del 9,50% al 12,50% y una jornada anual de 1.826 horas y 27 minutos, en tanto que la UGT, la CEOE y el Gobierno suscribieron en octubre de 1984 el Acuerdo Económico y Social (AES). Era éste un pacto con validez para 1985 y 1986, que hacía del mantenimiento y la creación de empleo su objetivo principal y que establecía una banda salarial del 5,5% al 7,5% para el primero de los años referidos y del 90% al 107% de la inflación prevista para el segundo. El año 1984, en cambio, transcurrió sin un acuerdo centralizado y los convenios colectivos no tuvieron otra referencia general que la recomendación salarial del Gobierno, que se fijó en un punto y medio inferior al objetivo de inflación.

CC.OO. y UGT continuaron afrontando la concertación social durante la primera legislatura de los socialistas en el poder con desigual intensidad y en el contexto de una valoración muy diferente de la política económica que aquéllos desarrollaron. La primera se implicó en la concertación social solamente a través del AI y se mostró muy crítica con la política económica del Gobierno de Felipe González y llamó a la movilización contra ella. Fue ésta una política de

(26) FÜHRER, I. M. (1996): 132 y ss. y JORDANA, J. (1994): 148.

(27) BABIANO MORA, J. (2001): 426-431.

(28) JORDANA, J. (1994): 139; y SOTO CARMONA, A. (1996): 401.

ajuste que pretendió hacer frente a la crisis —el crecimiento económico seguía siendo débil, la inflación no se acababa de controlar, el sector exterior presentaba un fuerte desequilibrio y el déficit público y el paro se habían situado en niveles muy altos— con medidas anticíclicas dirigidas a sanear la oferta y no, como había hecho el Gobierno socialista francés, mediante las de impulso a la demanda interior, de carácter expansivo y de inspiración keynesiana (29). La UGT, por el contrario, firmó también el AES y asumió como necesaria la política económica del Gobierno para salir de la crisis, a la espera de que, después de saneada la economía, se llevaran a cabo las profundas reformas que, según sus análisis, se precisaban en España para construir definitivamente, desde la perspectiva del proyecto socialdemócrata que el PSOE y la UGT encarnaban, un potente Estado del Bienestar. Así las cosas, la UGT terminó por aceptar la modificación que las Cortes aprobaron del Estatuto de los Trabajadores en 1984 con el fin de incrementar la flexibilización del mercado de trabajo, sirvió de apoyo al Gobierno en varios momentos del proceso de reconversión industrial y, pese a su rechazo público de la reforma de la Seguridad Social por lo que suponía de recorte de las pensiones, no secundó la huelga general que en contra de esa reforma convocó CC.OO. para el 20 de junio de 1985.

El proceso de concertación social contribuyó de forma importante a que España empezara a mediados de 1985 a superar la crisis económica e iniciara un período de fuerte crecimiento y de consolidación de la democracia. La contribución a la superación de la crisis económica se hizo a través del control sindical del componente salarial de la inflación —si bien la pérdida de capacidad adquisitiva de los salarios fue más bien pequeña debido a que los mismos tendieron a pactarse en los convenios colectivos en los límites altos de las bandas propuestas—, y favoreciendo la recuperación de los excedentes empresariales. La contribución a la consolidación de la democracia se asentó en la significativa reducción del nivel de conflictividad social, salvo en 1984, año en el que no estuvo vigente ningún pacto y la reconversión industrial se halló en su punto más álgido; y, sobre todo, en la proyección hacia la sociedad de la imagen de que el conflicto social estaba controlado y de que se imponía entre los agentes sociales la cultura de la negociación y la confianza, de tan escasa tradición en nuestro país (30). También la concertación social contribuyó a configurar las relaciones laborales mediante cláusulas diversas que se establecieron en los pactos y cuyo contenido se vertió después en no pequeña medida en textos legales, en particular en el Estatuto de los Trabajadores (ya comentado) y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 (31). Ésta daría también a las secciones sindicales capacidad de negociación colectiva y permitiría a los funcionarios hacer uso de ella.

(29) SOTO CARMONA, A. (2005): 358 y ss.

(30) PARDO, R. (1996): 471.

(31) BAYLOS, A. (1991): 297 y ss.; y ROCA JUSMET, J. (1991): 366-387.

La moderación salarial y el avance en la flexibilización laboral que se impusieron en la concertación social tuvieron como contrapartida para los sindicatos el desarrollo de una serie de medidas destinadas a beneficiar a los trabajadores en el marco de la paulatina ampliación del Estado del Bienestar: entre ellas, la progresiva extensión de la cobertura del seguro del paro, la fijación de la jornada máxima semanal en cuarenta horas y el establecimiento de las vacaciones en el mínimo de un mes. Además, se produjo la puesta en marcha de otras medidas dirigidas a institucionalizar su propia acción sindical dentro del proceso de institucionalización de las relaciones laborales, en las que los agentes sociales gozarían de una gran autonomía. Particular relevancia tuvieron la asignación de atribuciones especiales para intervenir en la acción sindical a aquellos sindicatos que gozaran de la condición de más representativos y la concesión a los mismos de mayores derechos que a los demás. La UGT y CC.OO. reforzaron durante estos años su papel a nivel nacional, lograron, con relación a la patronal, un recíproco y simbólico reconocimiento, recibieron desde 1982 subvenciones estatales relativamente importantes (contempladas en los Presupuestos del Estado) y bienes del patrimonio sindical (en mayor grado la primera) y tuvieron representación en numerosos organismos e instituciones públicas (INEM, INSALUD, INSS, INSERSO, Junta Superior de Precios...). En fin, ambos sindicatos, aunque la UGT con mayor facilidad y de forma más intensa que CC.OO. (32), llevaron a cabo avances notables en la reorganización, racionalización y jerarquización de sus estructuras internas.

4. LA AUTONOMÍA SINDICAL Y EL AUMENTO DE LA CONFRONTACIÓN

La UGT había manifestado casi desde el principio algunas reservas a la política económica de los socialistas en el poder, había sido muy crítica con la ley de reforma de las pensiones y se había movilizado para rechazar la nueva posición gubernamental y del PSOE de defensa de la permanencia de España en la OTAN. Pero serían los resultados de las elecciones sindicales de 1986 los que desencadenaran definitivamente un cambio radical en su estrategia y, como consecuencia, un enfrentamiento muy serio con el Gobierno. Las elecciones arriba indicadas, en las que el número de empresas que habían participado era algo superior al de las que lo habían hecho en convocatorias anteriores, habían ratificado la tendencia al avance en la representación de los trabajadores de las dos grandes centrales y en la consecución por parte de la UGT de un mayor número de delegados que CC.OO. (el 40,9% para aquélla frente al 34,5% para ésta). Pero el hecho de que el voto de la UGT procediera en mayor medida de las pequeñas que de las grandes empresas, mientras que el de CC.OO. provenía más de éstas que de aquéllas, reforzó las posiciones de los sectores que en el

(32) VEGA GARCÍA, R. (1999): 148-149.

interior de la central socialista venían abogando por terminar con su política de concertación social y de apoyo al Gobierno. Además, la UGT, al perder representación en las grandes empresas, se hizo más vulnerable al desgaste que provocaba la estrategia de confrontación de CC.OO. (33).

Resultaba, en verdad, difícil para el sindicato socialista, si el Gobierno no estaba dispuesto a cambiar la orientación de su política económica, mantener por más tiempo su estrategia de concertación social, al igual que lo había sido para los sindicatos europeos cuando en los años setenta llevaron a cabo una experiencia similar en el marco de la crisis económica. La competencia internacional, así como las dificultades para mantener un crecimiento económico elevado con políticas expansivas keynesianas a finales de los setenta, habían obligado a eliminar rigideces y a flexibilizar el mercado de trabajo (34). El modelo al que la UGT había dirigido en realidad su mirada no era otro que el que representaban las experiencias de concertación social que con gran éxito se habían producido en la Europa del fuerte crecimiento económico y estabilidad democrática de después de la Segunda Guerra Mundial, y que se había concretado en acuerdos neocorporativos entre los agentes sociales, con o sin intervención de los gobiernos. Con estos acuerdos, los sindicatos habían dejado de ser agentes revolucionarios del cambio social para participar como grandes corporaciones en las políticas de rentas y en la configuración del sistema de relaciones laborales (35).

La UGT interiorizó la idea de que el sindicato tenía que distanciarse de una política de ajuste que no había compensado suficientemente a los trabajadores. Había llegado para ella el momento, con la recuperación económica, de orientar la economía hacia un nuevo modelo de crecimiento. Y también de reivindicar, de acuerdo con sus planteamientos socialdemócratas, medidas expansivas de la demanda y avances sociales. Incrementos salariales por encima del crecimiento de la inflación y un mayor gasto público fueron los elementos centrales que articularon la lógica de su nueva estrategia sindical. Unos elementos que difícilmente encajaban en el proyecto del Gobierno de no cambiar de forma sustancial su política económica.

El Gobierno basó su política económica en la idea de que la economía española seguía arrastrando problemas estructurales en su funcionamiento –ahorro escaso, tecnología obsoleta, débil iniciativa empresarial y malas infraestructuras– (36) y defendió la necesidad de continuar con la moderación salarial y la contención del déficit público a fin de tener controlada la inflación y poder combatir el fenómeno del paro. La contención del déficit público no había sido incompatible con un fuerte aumento del gasto público –habían crecido mucho

(33) PARAMIO, L. (1990): 77.

(34) PARDO, R. (1996): 474.

(35) HERRERA GONZÁLEZ DE MOLINA, A. y ACOSTA RAMÍREZ, F. (2007): 185.

(36) OLIET PALÁ, A. (2004): 354-355.

las partidas de Seguridad Social, desempleo, enseñanza y educación— porque la moderada y progresiva política fiscal aplicada y la lucha contra el dinero negro habían logrado un considerable incremento de los ingresos del Estado (37). Pero el problema mayor era que el paro, que no se debía sólo a la rigidez del mercado laboral sino también a la endeblez del sector privado de la economía, se había convertido en un problema estructural. Los más de un millón de empleos que se crearon desde el comienzo de la recuperación económica hasta finales de 1988 no habían sido suficientes para incorporar al mercado de trabajo a todos los componentes de la cada vez más extensa población activa asalariada (la ampliación de ésta se nutrió fundamentalmente de los numerosos jóvenes nacidos en la década de los sesenta y de las mujeres que en número cada vez más elevado deseaban trabajar). El desempleo había bajado desde 1986, pero en 1990 todavía se situaba en el 16,3%.

La defensa de sus nuevos planteamientos llevó a la central socialista al campo del sindicalismo de confrontación, en el que estaba situada CC.OO., y a iniciar ambas una dinámica de unidad de acción en la que con mucha frecuencia compartirían programas reivindicativos conjuntamente elaborados. Dicha dinámica, que se vio favorecida por la llegada de Antonio Gutiérrez a la secretaría general de CC.OO. en el IV Congreso que esta central celebró a finales de 1987, tendría como reverso un proceso de progresiva desvinculación de las organizaciones sindicales con respecto a sus partidos de referencia; en especial en este momento, de la UGT con respecto al PSOE. Resultaba francamente difícil que las históricas y fraternales relaciones entre las dos organizaciones socialistas no se vieran afectadas por la nueva posición que la UGT estaba tomando con respecto a la política económica y social del Gobierno.

El fracaso de las reuniones que a comienzos de 1987 celebraron la UGT y la CEOE con vistas a alcanzar un pacto sobre las bandas salariales para dicho año, y el de los encuentros que en el mes de julio llevaron a cabo todos los agentes sociales con el Gobierno para, a propuesta de éste, intentar consensuar un macroacuerdo por tres años de duración, confirmó que la etapa de la concertación social con acuerdos neocorporativos había concluido. Los convenios colectivos de 1987 y 1988 se negociaron en un clima de gran tensión social, y CC.OO. y la UGT se enfrentaron creciente y duramente a la política económica gubernamental. En este contexto, los acuerdos que el Gobierno, desplazando a ambos sindicatos, firmó con la CSIF, sobre las remuneraciones de los funcionarios, y con la asociación profesional UDP, sobre aumento de las pensiones, y su propuesta de un Plan de Empleo Juvenil, en el que se contemplaba un denominado «contrato de inserción», provocaron la reacción en CC.OO. y la UGT de convocar una huelga general de 24 horas para el 14 de diciembre de 1988. La huelga, que no sólo movilizó a los trabajadores sino a la inmensa mayoría de los ciudadanos, fue un éxito rotundo para sus organizadores y supuso una gran

(37) PARAMIO, L. (1990): 78-79.

conmoción social (38). Los sindicatos salieron reafirmados en su legitimidad y con un mayor poder frente a los empresarios y el Gobierno. Éste, no obstante, contrarrestaría esta situación con una nueva victoria del PSOE por mayoría absoluta en las elecciones legislativas de octubre de 1989.

La huelga afianzó la unidad de acción de los dos sindicatos mayoritarios. Lo cual facilitó que la central socialista dejara de obstaculizar la incorporación de CC.OO. a la Confederación Europea de Sindicatos y que la misma se produjera en diciembre de 1990, al tiempo que intensificó el proceso de desvinculación de los sindicatos respecto a sus correspondientes partidos. Las centrales españolas emprendieron desde entonces, antes de que lo hiciera la mayor parte de los sindicatos europeos, el difícil camino hacia la autonomía sindical y, desde dicha posición, se considerarán a sí mismas como las auténticas depositarias del viejo ideario socialdemócrata. Los sindicatos, que lograrían convertirse en el polo de referencia de prácticamente todos aquellos sectores que se identificaban con la izquierda social mediante la unificación simbólica de reivindicaciones diversas en beneficio de los trabajadores y en defensa del Estado del Bienestar, se instalaron de nuevo en la situación de intensa politización del conflicto laboral en la que habían estado al final del franquismo y al comienzo de la transición, y pasaron a ocupar un espacio político nada marginal desde el que se dispusieron a actuar (39).

Los sindicatos se reafirmaron después de la huelga general en su anterior pretensión de que el Gobierno diera a su política económica un «giro social». Plasmaron sus reivindicaciones a corto y medio plazo más importantes (salariales, laborales y otras referidas a vivienda, medio ambiente, enseñanza...) y sus expectativas negociadoras frente a aquél en dos programas generales de carácter estratégico y unitariamente elaborados: la Propuesta Sindical Prioritaria, de 1989, y la Iniciativa Sindical de Progreso, de 1991. A la vez rechazaron la negociación de pactos globales y centralizados como los realizados en la etapa anterior de la «macroconcertación social» y se negaron a corresponsabilizarse de la política económica y a asumir cualquier tipo de compromiso que condujera a la moderación salarial. La nueva forma de diálogo social por ellos propugnada buscaba imponer un modelo de «micro» o «mesoconcertación social», en cuyo desarrollo sus direcciones negociarían sobre temas concretos con el Gobierno, sin descartar a la CEOE, las Autonomías y los Ayuntamientos, y siempre sin subordinar el proceso «a la aceptación de un proyecto político y social definido desde el exterior de la acción reivindicativa» (40).

Los resultados de la negociación de los sindicatos con el Gobierno no se materializaron realmente hasta 1990, a pesar de que con anterioridad éste había llegado a hacer ofertas nada desdeñables. Se concretaron en acuerdos sobre la

(38) JULIÁ, S. (1989).

(39) JORDANA, J. (1990): 37; y ALONSO, L. E. (2007): 193-194.

(40) BAYLOS, A. (1991): 303.

recuperación del poder adquisitivo que habían perdido los funcionarios y los pensionistas, el derecho de negociación colectiva de aquéllos y del personal laboral de la Administración General del Estado, el establecimiento de pensiones no contributivas, la creación del Consejo Económico y Social, el control sindical de los contratos, y en algún otro (41). Pero desde finales de 1991 el número de acuerdos alcanzados disminuyó –la reforma del INEM y el Proyecto de Ley de Prevención de Riesgos Laborales fueron los más destacados– y en algunos sectores, como en el industrial, el fracaso de las negociaciones provocó grandes movilizaciones (como la huelga de HUNOSA en Asturias a finales de 1991) (42).

Los sindicatos endurecieron más sus posiciones en la negociación con el Gobierno después de que éste presentara en junio de 1991 el Plan Social de Progreso y, en mayo de 1992, el de Convergencia con la Comunidad Europea. Dos planes que tenían por objetivo hacer que nuestra economía fuera más competitiva de cara a la culminación del proceso de unión económica y monetaria europea, en una coyuntura en la que la crisis económica se instalaba de nuevo en España: el déficit público se disparaba y la inflación y el paro volvían a subir (este último se situó a finales de 1992 en el 21,1%). Los sindicatos no asumieron el compromiso que el Gobierno les pedía de aceptar la moderación salarial y se enfrentaron a la ampliación de la desregulación del mercado laboral que aquél impulsaba. El 28 de mayo de 1992 llevaron a cabo, en respuesta al Real Decreto-Ley 1/1992 que rebajaba la prestación por desempleo y elevaba de seis meses a un año el período mínimo de cotización para tener derecho a cobrarla, una nueva huelga general. Una huelga que fue de media jornada y que tuvo entre los trabajadores un respaldo notable, aunque parcial.

La estrategia general que las direcciones de los sindicatos desarrollaron desde 1986 en nombre de sus respectivas organizaciones se combinó con la potenciación por parte de éstas de una dinámica descentralizadora en los procesos de negociación de los convenios colectivos. La ausencia de acuerdos centralizados sobre política de rentas favoreció el que la negociación tendiera a realizarse, en mayor medida que en la fase anterior, en marcos más reducidos, entre ellos el de la empresa. Estos marcos eran los que mejor se adaptaban a la situación de desigual recuperación de los distintos sectores económicos, y también los que en mayor medida convenían a los sindicatos para desarrollar su idea de que era necesario fomentar la actividad sindical en los centros de trabajo con el fin de fortalecer y cohesionar sus estructuras organizativas. Pero, con todo, la experiencia negociadora que los sindicatos arrastraban de los años anteriores continuó pesando en ellos. El número de convenios negociados en 1992 en el ámbito de la empresa se había elevado un poco, y llegaba al 63%; pero los trabajadores a los que afectaban dichos convenios no sobrepasaban el 20%. Era,

(41) OLIET PALÁ, A. (2004): 290 y ss.; y SALA FRANCO, T. (2007): 135-136.

(42) JORDANA, J. (1994): 171.

pues, un escenario que seguía estando muy lejos de la situación de atomización negociadora de los primeros momentos del postfranquismo (43). Los trabajadores lograron, en cualquier caso, desde 1987 en el conjunto de los convenios colectivos una subida salarial media superior al aumento de los precios. Se iniciaba a partir de entonces una tendencia al incremento de los salarios reales que se prolongaría más allá de los años de bonanza económica.

Los sindicatos afrontaron la negociación de los convenios colectivos desde una estrategia que contemplaba la presión como un dato fundamental y con una gran predisposición a no eludir el conflicto con el Gobierno y la patronal. Las huelgas, que en ocasiones desbordaron el ámbito laboral, se multiplicaron significativamente desde 1986 a 1992 y llegaron a alcanzar durante ese tiempo una media anual en torno a los 88 millones de horas de trabajo perdidas (destacó 1988, con 116 millones). España pasó a ser en los años indicados el segundo país comunitario en días perdidos por huelgas. Los funcionarios y los trabajadores de los servicios públicos, que habían sido los colectivos de asalariados cuyo poder adquisitivo más se había reducido, sostuvieron en gran medida esta dinámica de conflictividad (44). El Gobierno reaccionó presentando en el Parlamento en abril de 1992 un proyecto de ley orgánica sobre el derecho de huelga que al final no prosperó (la regulación de la huelga estaba recogida en el preconstitucional Decreto-Ley de 4 de marzo de 1977, pero de forma insuficiente). Los sindicatos, que habían sido muy contrarios a que se abordara esta cuestión, terminaron por pactar con el grupo parlamentario socialista, controlado por los «guerristas», un texto muy favorable a sus pretensiones y escasamente querido por el Ejecutivo. Pero la disolución anticipada de las Cortes cerró la posibilidad de su aprobación (45).

La intensificación de la movilización en los centros de trabajo y la consecución de mejoras salariales produjeron un acercamiento de los trabajadores a las centrales sindicales. Éstas incorporaron a no pocos de ellos a sus organizaciones. CC.OO. y la UGT incrementaron desde 1987 su afiliación y llegaron a contar a mediados de la década de los noventa con casi 900.000 miembros cada una. El crecimiento de la afiliación se acompañó de cambios importantes en su composición. Muchos de los nuevos afiliados no procedían ya de los sectores económicos en los que tradicionalmente se habían asentado los sindicatos. Descendía el número de los que trabajaban en la industria (el metal) y la minería y subía el de los que pertenecían a los servicios privados (transportes) y, sobre todo, el de los trabajadores de los servicios públicos y los funcionarios.

Los efectivos de los dos sindicatos habían crecido y representaban una cifra de cierta importancia. Pese a todo, no sumaban en realidad más que el 17% de la población asalariada (la de todos los sindicatos rondaba el 20%). Las dificultades que los sindicatos tenían para crecer, con casi el 24% de la población ac-

(43) PARDO, R. (1996): 512.

(44) ESPINA, A. (1991): 214 y ss.

(45) PALOMEQUE LÓPEZ M. C. (2004): 139-142.

tiva en paro y un tercio de la población ocupada con contratos de duración limitada, eran verdaderamente considerables (46). La UGT y CC.OO., sin embargo, se habían consolidado como organizaciones bastante representativas de los trabajadores. Las elecciones sindicales de 1990 dieron a aquélla el 43% de los delegados, y a ésta el 37,5%.

5. LA PREVALENCIA DEL DIÁLOGO SOCIAL

El Gobierno socialista que emanó de las elecciones celebradas el 6 de junio de 1993 se encontró con una situación económica en la que la inflación se situaba en el 5,1%, el déficit público en el 6,5%, el paro en el 22,1% y la deuda pública en el 60% del PIB. España tendría en estas circunstancias que esforzarse mucho para poder cumplir las exigencias que impusieron los criterios de Maastricht para participar en el futuro en la Unión Monetaria de la Unión Europea. La economía española había comenzado a recalentarse a finales de 1989, el enfriamiento que hacia la mitad de 1990 parecía posible se desvaneció desde agosto con la Guerra del Golfo, la recesión se hizo muy visible en 1992 y la crisis se agravó muy seriamente en 1993. Desde el momento en que se constituyó, el Gobierno tuvo muy presente la gravedad de la crisis y, en la lucha que contra la misma que de inmediato se dispuso a entablar, trató de alcanzar con la CEOE y los sindicatos algún tipo de acuerdo social. Las organizaciones sindicales, que en gran medida compartían la valoración que sobre la intensidad de la crisis hacía el Gobierno, se mostraron en principio algo más dispuestas que en los años anteriores a llegar a acuerdos con él, si bien sus planteamientos ante la misma eran aún muy diferentes.

A partir del mes de julio, el Gobierno logró poner en marcha un proceso de negociaciones tripartitas que se llevarían a cabo mediante la constitución de cuatro mesas dedicadas a abordar las cuestiones relacionadas con la protección social, la política de rentas, la reforma del mercado de trabajo y el establecimiento de medidas de apoyo al sistema productivo. Al tiempo, propuso a los agentes sociales la formalización de un Pacto General por el Empleo (47). Pero las políticas que el Gobierno consideraba necesario aplicar para salir de la crisis y crear empleo se orientaban a profundizar en la liberalización del mercado de trabajo, a moderar los salarios, con pérdida incluso de su capacidad adquisitiva durante algunos años, y a contener el gasto público para controlar el déficit, y no iban precisamente muy encaminadas a facilitar el pacto con las centrales sindicales (48). Muchas de estas políticas estaban, por lo demás, muy determinadas por unos Presupuestos Generales del Estado muy restrictivos que

(46) JORDANA, J. (1994): 149 y ss.

(47) SALA FRANCO, T. (2007): 136-137.

(48) OLIET PALÁ, A. (2004): 437.

los socialistas, sin mayoría absoluta en el Parlamento en esta su cuarta legislatura en el poder, preparaban para pactar con CIU. Los sindicatos rechazaron la mayoría de las propuestas gubernamentales y llevaron a cabo numerosas asambleas y algunas manifestaciones de protesta contra decisiones unilaterales que el Ejecutivo se apresuró a tomar sobre materias que se debatían en las mesas de negociación (como las subidas de los sueldos de los funcionarios o la revalorización de las pensiones...). Realizaron también una nueva huelga general por una nueva reforma del mercado de trabajo que el Gobierno decidió impulsar. La huelga se realizó el 27 de enero de 1994 y obtuvo un éxito notable, aunque el seguimiento distó bastante de ser total.

La reforma del mercado de trabajo se materializó en una serie de disposiciones legales (un decreto-ley y cuatro leyes) aprobadas desde diciembre de 1993 hasta junio de 1994, y resultó ser la de mayor envergadura de todas cuantas en este campo se habían realizado hasta entonces (el Estatuto de los Trabajadores volvió a ser reformado con ella). La reforma legalizaba las empresas de trabajo temporal como agencias privadas de colocación sin ánimo de lucro, fomentaba los contratos a tiempo parcial (sobre todo el de aprendizaje, destinado a los jóvenes), facilitaba la movilidad geográfica y funcional de los trabajadores y aumentaba las causas del despido. La reforma, en fin, potenciaba considerablemente el papel de la negociación colectiva para que de forma pactada pudieran establecerse muchas de las condiciones en las que se desarrollaba la actividad laboral y que con anterioridad eran impuestas por ley, lo que supuso recortar algunos de los aspectos legales más garantistas y ahondar en la dirección de hacer más flexibles las relaciones laborales.

CC.OO. y UGT no buscaron un enfrentamiento radical con el Gobierno a causa de la reforma del mercado de trabajo, pese a que en su contra realizaron la huelga general del 27 de enero de 1994. Los sindicatos esperaron para llevar a cabo la huelga a que el decreto-ley que iniciaba la reforma fuera aprobado por el Consejo de Ministros y a que éste presentara también los proyectos de ley que el Parlamento tenía que aprobar para desarrollarla en su totalidad. Tampoco promovieron después de la huelga movilizaciones generales contra la reforma, sino que propusieron detenerla convenio a convenio, una fórmula que muy pronto mostró su escasa operatividad. Los sindicatos, por lo demás, habían evitado realizar movilizaciones inmediatamente antes de que el Parlamento debatiera a finales de 1993 los Presupuestos con el fin de no añadir más dificultades a las que los nacionalistas catalanes pudieran poner para su aprobación (49). Esta actitud de CC.OO. y UGT, que tendía a suavizar los conflictos con el Gobierno, chocó con los intentos –baldíos– de la Confederación General del Trabajo (CGT), denominación de la CNT renovada a partir de 1989, y, sobre todo, de Izquierda Unida de intensificar y radicalizar las movilizaciones. La estrategia de moderación que a lo largo de 1994 los sindicatos mayoritarios desarrollaron se

(49) *Ibidem*: 460 y ss.

había ido fraguando poco a poco desde los meses finales de 1992, y había tenido su reflejo en una progresiva caída de la conflictividad laboral (en esta situación influyó el compromiso del Gobierno de mantener a partir de 1990 la capacidad adquisitiva de todos cuantos cobraban sus sueldos de los Presupuestos) y en la cada vez más fuerte propensión de aquéllos hacia el diálogo social. Los sindicatos firmaron en 1994 el Pacto de Toledo con las fuerzas parlamentarias estatales, que contemplaba la necesidad de realizar cambios estructurales en el sistema de la Seguridad Social, y acordaron con el Gobierno las condiciones de trabajo en la función pública y la reforma del empleo rural y de las elecciones sindicales; y en 1995 apoyaron la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CC. OO y la UGT presentaban una situación de clara debilidad. La capacidad tan notable de movilización de los trabajadores que en general, a pesar de no contar con un elevado número de afiliados, habían tenido desde el final del franquismo, y que había sido el recurso más importante de cuantos contaban ambas organizaciones para presionar al Gobierno y la patronal (50), había sufrido con la llegada de la crisis económica un fuerte deterioro. Los sindicatos, que en los modernos sistemas de relaciones industriales más que meros mecanismos de resistencia son instrumentos de mejora de las condiciones sociolaborales de los trabajadores, suelen tener más dificultades para alcanzar sus reivindicaciones en las etapas de crisis que en las de auge económico (51). Pero la debilidad de los sindicatos tenía una gestación anterior y obedecía a complejas y diversas razones.

Los sindicatos no fueron inmunes a muchos de los cambios que con creciente intensidad se venían produciendo desde mediados de la década de los setenta en la sociedad española, y en particular en el seno de la clase obrera. Algunos de los sectores productivos en los que la actividad sindical se había desarrollado desde la etapa del desarrollismo franquista de forma más compacta y combativa —el metal, por ejemplo— habían entrado en una fase de cierto decaimiento con la desindustrialización, no pocas identidades laborales habían sufrido importantes procesos de fragmentación, los componentes instrumentales de la conciencia de clase de los trabajadores se habían afianzado frente a los más tradicionales de identidad colectiva y una nueva conciencia de clase, con manifestaciones cada vez más plurales y diversificadas, se había ido imponiendo (52). Hasta el mismo conflicto laboral se fragmentó y fue adquiriendo un carácter más defensivo, en una economía progresivamente desregularizada, con un muy elevado número de desempleados y que caminaba a pasos agigantados hacia el predominio indiscutible del sector servicios: de 1976 a 1994 la agricultura había pasado del 22,8% de los ocupados al 9,8%, la industria del 37,3% al 30,1% y los servicios del 39,9% al 60,1%. Las tres cuartas partes de los ocupados en la última de las fechas referidas eran asalariados, y, de ellos, casi el 25% trabajaba en el sector público.

(50) JORDANA, J. (1994):156.

(51) ESPINA, A. (1991): 191-192.

(52) SERRANO DEL ROSAL, R. (2000): 201-202.

A comienzos de la década de los noventa, las centrales sindicales hacía tiempo que habían dejado de ser un movimiento social con débiles estructuras organizativas y se habían convertido en grandes organizaciones con un nivel de burocratización realmente considerable (cerca de 4.000 empleados y liberados, entre ambas), muy jerarquizadas y que tenían un fuerte control sobre sus afiliados. Habían devenido, en suma, auténticas corporaciones (53). Los sindicatos habían potenciado el papel de sus federaciones de industria y habían reducido extraordinariamente su número –la UGT, por ejemplo, había pasado de 22 en 1976 a 12 en 1993–, habían racionalizado su organización territorial restando poder a las uniones provinciales para transferírselo a las regionales (que coincidían con las demarcaciones de las Comunidades Autónomas), habían constituido estructuras especiales para cuadros y técnicos, habían creado gabinetes de estudios y servicios diversos para los afiliados, aunque el de asesoría jurídica seguía siendo el de mayor importancia, y habían modernizado y centralizado el sistema de captación y distribución de las cuotas. En concreto, la UGT había constituido el Servicio Confederal Administrativo en 1977, aunque no estuvo realmente operativo hasta los primeros años de los ochenta, y CC.OO. la Unidad Administrativa Central en 1990.

Pero todo este gran entramado organizativo no podía financiarse solamente con las cuotas de sus afiliados y los ingresos de los servicios técnicos que prestaban (ambas partidas no solían llegar al 50% de sus ingresos ordinarios). Por eso, el funcionamiento de sus organizaciones dependía cada vez más de la financiación externa, en especial de la que procedía de los Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas. Además, los sindicatos arrastraban una importante deuda –desde 1977 habían empezado a pedir créditos bancarios– (54) y la devolución realizada hasta el momento del patrimonio sindical, que tras la promulgación de la Ley 4/1986, de 8 de enero, se había incrementado sustancialmente, no había servido para eliminarla. La situación, en fin, se agravó enormemente para la UGT en 1993 con la quiebra de la cooperativa de viviendas PSV. Todo ello hizo que desde comienzos de la década de los noventa los sindicatos tendieran a establecer con las distintas Administraciones públicas una relación más pragmática (55).

Los sindicatos, plenamente institucionalizados y actuando en el marco de una democracia ya consolidada, potenciarán muy decididamente desde mediados de la década de los noventa sus objetivos sindicales, postergarán sus objetivos políticos y normalizarán sus relaciones con el Gobierno (56). A partir de entonces, abrirán una nueva etapa en la que su estrategia se encaminará de forma muy prioritaria a defender los intereses de los trabajadores mediante la intensificación de la acción sindical en los centros de trabajo –con el apoyo de las federaciones de

(53) *Ibidem*: 111 y ss.

(54) FÜHRER, I. M. (1996): 179 y ss.

(55) OLIET PALÁ, A. (2004): 465 y ss.

(56) SERRANO DEL ROSAL, R. (2000):177 y ss. Este autor sitúa este proceso con anterioridad.

industria y contando con unos dirigentes de empresa cada vez menos ideologizados— y a través del diálogo social, concebido éste como una vía fundamental para alcanzar las reivindicaciones sindicales y modificar aspectos legales que afectan a las relaciones laborales, al empleo y a la protección social (los acuerdos se referirán a materias concretas y sin objetivos políticos) (57). Los sindicatos consolidaron esta estrategia en sus aspectos esenciales durante los años en los que gobernó el Partido Popular; y la mantienen hoy con absoluta normalidad.

6. CONCLUSIONES

Los sindicatos, en particular CC.OO., consiguieron con sus movilizaciones aumentos salariales de importancia desde los últimos años del franquismo hasta 1977, y tuvieron una gran incidencia en el proceso de deterioro de la dictadura y en el bloqueo del proyecto de pseudorreforma política del Gobierno de Arias Navarro; un bloqueo que terminó por decidir a los reformistas del régimen a impulsar la democracia. Pero, al no imponerse la ruptura con el franquismo que la oposición preconizaba y agravarse la crisis económica, los sindicatos —cada vez era más notorio que la UGT se perfilaba, junto con CC.OO., como una opción de futuro entre los trabajadores— se vieron obligados a modificar la lógica de sus actuaciones y a reconsiderar algunos de sus objetivos. Subordinados políticamente a la estrategia que marcaban sus partidos de referencia, los sindicatos se integraron en el proceso de transición a la democracia, que no sin dificultades el Gobierno de Adolfo Suárez había logrado encauzar a través de la Ley para la Reforma Política y valiéndose de las estructuras del Estado, y en el marco de dicho proceso participaron en el desarrollo de la transición sindical y rebajaron el nivel de politización de las movilizaciones que alentaron. La aceptación por los sindicatos de los Pactos de la Moncloa, que implicó moderar sus pretensiones de incremento salarial para luchar contra la crisis económica, puso de relieve el fuerte compromiso que habían adquirido con la democracia postfranquista (58). Esta actitud contrastó con la de las organizaciones sindicales de los años treinta, que, con su estrategia radicalizada, acabaron por debilitar la democracia republicana.

La UGT, aprobada la Constitución y con la situación económica deteriorada de nuevo tras el alivio que para la misma habían supuesto los Pactos de la Moncloa, apostó por reforzar su perfil de sindicato socialdemócrata y se embarcó en una política activa de concertación social basada en pactos macroeconómicos de carácter neocorporativo firmados con la CEOE (en algunos participaron también el Gobierno y CC.OO.). La concertación social, que dominó el panorama sindical hasta 1986 y que proporcionó a la central socialista un gran protagonismo y un amplio respaldo de los trabajadores en las elecciones sindicales,

(57) FIDALGO, J. M^a. (2007): 284.

(58) ZUFIAUR, J. M. (1985): 203-204.

contribuyó a superar la crisis económica –mediante la moderación salarial–, a consolidar la democracia –evitando el desarrollo de una excesiva conflictividad laboral– y a perfilar un modelo de relaciones laborales en el que se concedía una gran autonomía a las partes negociadoras y se potenciaba a los sindicatos más representativos, un perfil que pretendía situarse en línea con las experiencias sindicales más significativas de Europa.

La central socialista había conseguido que el sindicalismo de representación, que era ajeno a su tradición y que se había impuesto por el peso que tras la muerte de Franco mantuvieron las estructuras clandestinas de las luchas obreras de los años de la dictadura, se institucionalizara en torno a las grandes organizaciones, y que las secciones sindicales se implantaran en los centros de trabajo con capacidad negociadora junto a los comités de empresa. Pero el modelo de relaciones laborales resultante continuaba estando, pese a sus esfuerzos, alejado del dominante en los países europeos. El dualismo en la representación de las empresas y en la capacidad de negociación colectiva (comités y secciones sindicales) y, en general, el peso tan fuerte que seguía teniendo el sindicalismo de representación lo ponían de manifiesto.

Las ventajas que la UGT como organización había obtenido por participar en la concertación social y apoyar la política económica del Gobierno y los beneficios que las medidas sociales de éste habían reportado a los trabajadores no resultaron para ella suficientes, a partir del momento en que a mediados de 1986 la economía española dejó atrás la crisis, para seguir manteniendo su estrategia neocorporativa. La central socialista estimó que en la nueva coyuntura era posible aplicar con éxito una política social de carácter socialdemócrata que supusiera avances notablemente más importantes que los que se estaban produciendo en el fortalecimiento del Estado del Bienestar en España, y comenzó a demandar al Gobierno su puesta en práctica y a activar una dinámica de gran presión sobre él. Una dinámica que, dada la negativa gubernamental a modificar sustancialmente su política económica, no tardó en desembocar en una muy fuerte confrontación entre ambos. La UGT rompió con el PSOE –ruptura que resultó definitiva– y reforzó la estrategia de oposición de CC.OO. mediante el establecimiento de la unidad de acción –mantenida hasta hoy– con ella. Dicha estrategia fue acompañada de un fuerte resurgimiento de la conflictividad social, cuya expresión máxima fue la huelga general del 14 de diciembre de 1988, y de la reafirmación de la dimensión política de los dos sindicatos. Éstos, libres de la tutela de los partidos –CC.OO. estaba también cada vez más alejada del PCE–, jugaron un papel destacado como agentes políticos.

Los sindicatos, no obstante, no abandonaron durante estos años en su totalidad el diálogo social, lo que evidenciaba que la cultura del pacto y de la negociación había sido interiorizada por los agentes sociales y por el Gobierno, y pactaron con éste algunos asuntos de importancia, aunque de carácter parcial. Pero no consiguieron introducir en la política económica gubernamental el grueso de los cambios a los que aspiraban y terminaron por rebajar el nivel de la conflictividad

social y por aceptar la autonomía del sistema político con respecto al sistema de relaciones laborales, un principio del que el Gobierno no se mostró dispuesto a claudicar, así como la legitimidad del Estado democrático para imponer sus políticas (desde la transición habían aceptado la legitimidad del Estado, pero no la de todas sus políticas con relación a ellos) (59).

Desde mediados de la década de los ochenta, los sindicatos se habían convertido en organizaciones formalmente muy estructuradas, eran bastante representativas del sentir de los trabajadores, como demostraban los resultados de las sucesivas elecciones sindicales, habían alcanzado una posición de fuerte institucionalización en el juego de las relaciones laborales y habían logrado legitimarse no sólo ante los empresarios y el Estado sino también ante la mayoría de la sociedad. Pero no eran tan fuertes como se mostraban institucionalmente y en su estrategia de presión sobre el Gobierno terminaron por aparecer las debilidades que arrastraban. Tenían pocos afiliados y unas finanzas deficitarias, no contaban con sectores de asalariados amplios, significativos y cohesionados que fueran para ellos núcleos activos de referencia especial, y habían ido reduciendo su capacidad de movilización.

Las centrales sindicales se encontraron con el problema de fondo de tener que articular la representación de la clase obrera en unas condiciones en las que ésta no podía ser considerada ya por ellas –como había ocurrido en etapas anteriores– como un sujeto coherente y dotado de una misión histórica que cumplir (60). La clase obrera española se hallaba cada vez más fragmentada y con un tejido social (redes de solidaridad, compromiso cívico, compañerismo...) también cada vez más endeble en el marco de una sociedad en la que se estaba desintegrando su estructura de clases industrial. La función de los sindicatos se volvía más instrumental, sus planteamientos tendían a hacerse desde posiciones más a la defensiva y su proyección como agentes políticos menguaba. La gestión de las reivindicaciones de los trabajadores, a través sobre todo del diálogo social y con la mirada puesta en la consecución de políticas públicas propias del Estado del Bienestar, se convirtió por ello en su objetivo fundamental.

7. BIBLIOGRAFÍA

- ALMENDROS MORCILLO, F., JIMÉNEZ-ASENJO, E., PÉREZ AMORÓS, F. y ROJO TORRECILLA, E. (1978): *El sindicalismo de clase en España (1939-1977)*, Barcelona, Península.
- ALONSO, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- BABIANO MORA, J. (2001): «El sindicalismo español en el último cuarto del siglo XX»; en ORTIZ HERAS, M., RUIZ GONZÁLEZ, D. y SÁNCHEZ SÁNCHEZ, I. (Coords): *Movimientos sociales y Estado en la España Contemporánea*, Cuenca, Ediciones Universidad de Castilla-La Mancha, pp. 425-443.

(59) ESPINA, A. (1991): 224-226.

(60) JULIÁ, S. (1989): 321.

- BABIANO MORA, J. y MOSCOSO SARABIA, L. (1991): «Los conflictos sociales en fase depresiva ante la adopción de políticas de ajuste: El caso español», *Zona Abierta*, nº 56, pp. 121-173.
- BAYLOS, A. (1991): «La intervención normativa del Estado en materia de relaciones colectivas»; en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirección y coordinación): *Las relaciones laborales en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 287-306.
- CARO CANCELA, D. (2000): «Crisis del franquismo, Transición y ruptura sindical»; en ÁLVAREZ REY, L. y LEMUS LÓPEZ, E. (Coords.): *Sindicatos y Trabajadores en Sevilla*, Sevilla, Universidad de Sevilla y Fundación El Monte, pp. 341-359.
- CUADRADO ROURA, J. R. (1986): «Política de rentas y concertación social»; en GÁMIR, L. (Coord): *Política económica de España*, Madrid, Alianza Editorial.
- DOMÈNECH SAMPERE, X. (2002): «El cambio político (1962-1976). Materiales para una perspectiva desde abajo», *Historia del Presente*, nº 1, pp. 46-67.
- ESPINA, A. (1991): «Los sindicatos y la democracia española. La huelga general de diciembre de 1988 y sus implicaciones políticas»; en ESPINA, A. (Comp.): *Concertación social, neocorporatismo y democracia*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp.191-226.
- FIDALGO, J. M^a. (2007): «Treinta años de sindicalismo democrático»; en VALDÉS DALRÉ, F. (Dir.): *30 años de libertad sindical*, Madrid, Fundación Largo Caballero, pp. 278-288.
- FISHMAN, R. M. (1996): *Organización obrera y retorno a la democracia en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas-Siglo XXI.
- FÜHRER, I. M. (1996): *Los sindicatos en España. De la lucha de clases a las estrategias de cooperación*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- GALÁN GARCÍA, A. y RODRÍGUEZ-PINEIRO ROYO, M. (2000): «El marco legal y las leyes laborales durante la Transición»; en ÁLVAREZ REY, L. y LEMUS LÓPEZ, E. (Coords.): *Sindicatos...*, pp. 361-385.
- HERRERA GONZÁLEZ DE MOLINA, A. y ACOSTA RAMÍREZ, F. (2007): «Sindicalismo y socialización política en la Transición»; en QUIROSA-CHEYROUSE Y MUÑOZ, R. (Coord.): *Historia de la Transición en España. Los inicios del proceso democratizador*, Madrid, Biblioteca Nueva, pp. 183-194.
- JORDANA, J. (1990): «Del 14-D al sindicalismo de los años noventa», *Sociología del Trabajo*, nº 8, pp. 31-58.
- (1994): «Sindicatos y política en España: la influencia de las condiciones organizativas en las estrategias sindicales», *Revista Internacional de Sociología*, nº 8 y 9, pp. 137-186.
- JULIÁ, S. (1989): *La desavenencia. Partido, Sindicatos y huelga general*, Madrid, El País-Aguilar.
- (1990): «Sindicatos y poder político en España», *Sistema*, nº 97, pp. 41-62.
- KÖHLER, H-D. (1995): *El movimiento sindical en España. Transición democrática, regionalismo, modernización económica*, Madrid, Editorial Fundamentos.
- LEMUS LÓPEZ, E. (2000): «Sindicatos y Transición: juego político, pacto social, autonomía y elecciones»; en ÁLVAREZ REY, L. y LEMUS LÓPEZ, E. (Coords.): *Sindicatos...*, pp. 421-450.

- MARÍN ARCE, J. M. (1997): *Los sindicatos y la Reconversión Industrial durante la Transición*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- MATEOS, A. (2002): *Exilio y clandestinidad. La reconstrucción de UGT, 1939-1977*, Madrid, U.N.E.D. Ediciones.
- MOLINERO, C. y YSÁS, P. (1998): *Trabajadores disciplinados y minorías subversivas. Clase obrera y conflictividad laboral en la España franquista*, Madrid, Siglo XXI.
- OLIET PALÁ, A. (2004): *La concertación social en la democracia española: crónica de un difícil intercambio*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. (2004): *Derecho del Trabajo y Razón Crítica*, Salamanca, Caja Duero.
- PARAMIO, L. (1990): «Los sindicatos y el sistema político en la España democrática», *Sistema*, nº. 94-95, pp. 73-81.
- PARDO, R. (1996): «Organizaciones empresariales, sindicatos y relaciones industriales en el cambio de siglo»; en TUSELL, J., LAMO DE ESPINOSA, E. y PARDO, R. (eds.): *Entre dos siglos. Reflexiones sobre la democracia española*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 469-518.
- PÉREZ DÍAZ, V. (1987): «La moderación de la clase obrera durante la transición»; en PÉREZ DÍAZ, V.: *El retorno de la sociedad civil*, Madrid, Instituto de Estudios Económicos, pp. 249-259.
- PÉREZ LEDESMA, M. (2006): «Nuevos y viejos movimientos sociales en la Transición»; en MOLINERO, C.: *La Transición, treinta años después*, Barcelona, Ediciones Península, pp. 117-151.
- REDERO SAN ROMÁN, M. (1992): *Estudios de Historia de la UGT*, Salamanca, Ediciones Universidad de Salamanca.
- REDERO SAN ROMÁN, M. y PÉREZ DELGADO, T. (1994): «Sindicalismo y transición política en España», *Ayer*, nº 15, pp. 189-222.
- RIVERA, A. (1999): «Demasiado tarde. (El anarcosindicalismo en la transición española)», *Historia Contemporánea*, nº 19, pp. 329-355.
- ROCA JUSMET, J. (1991): «La concertación social»; en MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (dirección y coordinación): *Las relaciones...*, pp. 361-377.
- RUIZ, D. (dir.) (1993): *Historia de Comisiones Obreras (1958-1988)*, Madrid, Siglo XXI.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J. A. y LEÓN BLANCO, D. (1982): *El poder sindical en España*, Barcelona, Planeta.
- SALA FRANCO, T. (2007): «La concertación y el diálogo social durante el período 1990-2007»; en VALDÉS DAL-RÉ, F. (Dir.): *30 años de libertad...*, pp.134-149.
- SARTORIUS, N. y SABIO, A. (2007): *El final de la dictadura. La conquista de la democracia en España (noviembre de 1975-junio de 1977)*, Madrid, Temas de Hoy.
- SASTRE IBARRECHE, R. (1987): *Derecho sindical y transición política*, Madrid, Tecnos.
- SERRANO DEL ROSAL, R. (2000): *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*, Córdoba, Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

- SOTO CARMONA, A. (1996): «Conflictividad social y transición sindical»; en TUSELL, J. y SOTO, A. (eds.): *Historia de la transición (1975-1986)*, Madrid, Alianza Editorial, pp. 363-408.
- (2005): *Transición y cambio en España, 1975-1996*, Madrid, Alianza Editorial.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. (2006): «Génesis y desarrollo del Estatuto: Anotaciones en minúscula a la historia de una ley mayúscula»; en *25 años del Estatuto de los Trabajadores (1980-2005)*, Madrid, Fundación Largo Caballero, pp. 15-49.
- VEGA GARCÍA, R. (1999): «Los contextos de la acción sindical: franquismo, transición y democracia», *Sociología del Trabajo*, nº 36, pp. 133-154.
- VILLA, L. E. DE LA (1985): *Los grandes pactos, acuerdos y convenios colectivos a partir de la transición democrática*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- YSÀS, P. (2007): «La imposible paz social. El movimiento obrero y la dictadura franquista», *Historia del Presente*, nº 9, pp. 7-25.
- ZARAGOZA, A. (compilado por) (1988): *Pactos sociales, sindicatos y patronal en España*, Madrid, Siglo XXI.
- ZUFIAUR, J. M. (1985): «El sindicalismo español en la transición», *Papeles de Economía Española*, nº 22, pp. 202-234.